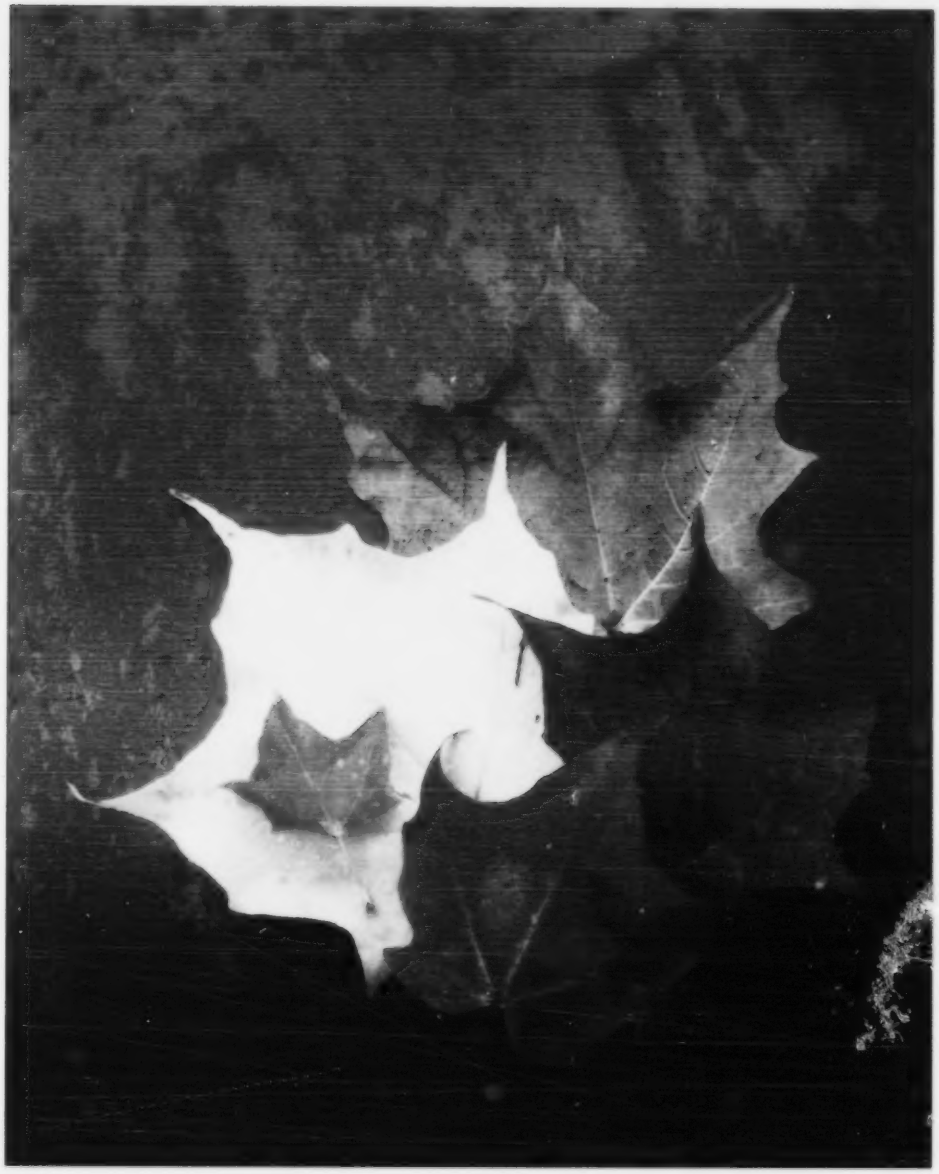
N° 75-001-XPF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Automne 2008
Vol. 20, n° 3

- Utilisation par les pères des congés parentaux payés
- L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts
- Les envois de fonds par les immigrants récents
- Profil des Forces canadiennes
- Évolution de la richesse des familles
- Varia
  La syndicalisation



20e Anniversaire

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade Tunney's Pasture, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4628; courriel : perspective@statcan.gc.ca).

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostat@statcan.gc.ca ou par téléphone entre 8h30 et 16h30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369
Renseignements concernant le Programme des services de dépôt	1-800-635-7943
Télécopieur pour le Programme des services de dépôt	1-800-565-7757
Centre de renseignements de Statistique Canada :	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Renseignements sur les commandes/abonnements

Ce produit peut être commandé par :

- téléphone (Canada et États-Unis) 1-800-267-6677
- télécopieur (Canada et États-Unis) 1-877-287-4369
- courriel infostats@statcan.gc.ca
- poste : Statistique Canada
  Division des finances
  Immeuble R. H. Coats, 6e étage
  100, promenade Tunney's Pasture
  Ottawa (Ontario) K1A 0T6
- En personne auprès des agents et librairies autorisés.

Lorsque vous signalez un changement d'adresse, veuillez nous fournir l'ancienne et la nouvelle adresse.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle, qui sont observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous À propos de nous > Offrir des services aux Canadiens.

Automne 2008 Vol. 20, nº 3

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

■ Rubriques

3 Faits saillants

77 Quoi de neuf?

81 Varia
La syndicalisation

92 À venir

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue, also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2008. ISSN : 0843-4565.

PRIX : 20 $CAN l'exemplaire, 63 $CAN pour un abonnement annuel.

Frais de livraison hors Canada :

	Exemplaire	Abonnement annuel
États-Unis	6 $CAN	24 $CAN
Autres pays	10 $CAN	40 $CAN

Les prix ne comprennent pas les taxes de vente.

Tous droits réservés. Le produit ne peut être reproduit et/ou transmis à des personnes ou organisations à l'extérieur de l'organisme du détenteur de licence.

Des droits raisonnables d'utilisation du contenu de ce produit sont accordés seulement à des fins de recherche personnelle, organisationnelle ou de politique gouvernementale ou à des fins éducatives. Cette permission comprend l'utilisation du contenu dans des analyses et dans la communication des résultats et conclusions de ces analyses, y compris la citation de quantités limitées de renseignements complémentaires extraits du produit. Cette documentation doit servir à des fins non commerciales seulement. Si c'est le cas, la source des données doit être citée comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, les utilisateurs doivent d'abord demander la permission écrite aux Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, 100, promenade du Pré Tunney, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6.

Publication inscrite dans le *Canadian Index*, *L'Index de l'Actualité*, *L'Index de périodiques canadiens* et *Point de repère*. Aussi inscrite en anglais dans *P.A.I.S. International*, *Sociological Abstracts*, *Econlit*, *Canadian Business and Current Affairs* et dans *Employee Benefits Infosource*.

■ Articles

7 Utilisation par les pères des congés parentaux payés

Katherine Marshall

En 2001, les prestations parentales partagées sont passées de 10 à 35 semaines sous le Programme de prestations parentales fédéral, et en 2006 le Québec a introduit son propre régime de prestations parentales. Ces changements ont provoqué une augmentation significative du nombre de pères demandant des congés parentaux payés. De 2000 à 2006, la proportion de pères demandant des prestations parentales a bondi de 3 % à 20 %. Les raisons les plus fréquemment évoquées pour expliquer le fait que le père n'a pas demandé de prestations étaient la difficulté de prendre congé du travail, les considérations financières et qu'il s'agissait d'un choix familial.

19 L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts

Cara Williams

Plus du quart des travailleurs canadiens avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour, soit un horaire régulier de soir ou de nuit, des quarts rotatifs ou fractionnés, du travail sur appel ou occasionnel ou des horaires irréguliers. Cet article porte sur le travail de quarts parmi les travailleurs à temps plein de 19 à 64 ans et examine où il est le plus fréquent et parmi quelles catégories de travailleurs. L'équilibre travail-vie personnelle, la surcharge de responsabilités et d'autres indicateurs du bien-être sont également examinés.

33 Les envois de fonds par les immigrants récents

René Houle et Grant Schellenberg

Au cours de leurs premières années au Canada, une importante minorité de nouveaux immigrants ont envoyé des fonds à des membres de leurs familles dans leur pays d'origine. La fréquence des envois de fonds des immigrants de différents pays variait de moins de 10 % à plus de 60 % et les montants annuels allaient d'environ 500 $ à presque 3 000 $. Les caractéristiques financières et familiales entrent toujours en jeu pour l'envoi de fonds des immigrants de toutes les régions du monde, mais les caractéristiques telles que le niveau d'éducation et le sexe ne revêtent de l'importance que pour les immigrants de certaines régions.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

■ **Rédacteur en chef**
Henry Pold
613-951-4608
henry.pold@statcan.gc.ca

■ **Rédacteurs**
Maryse Jutras
Richard Drouin
Lahouaria Yssaad

■ **Données**
Joanne Bourdeau

■ **Production et composition**
Ann Trépanier
Suzanne Marsden

■ **Impression**
Division de la diffusion

■ **Couverture**
Perry Kirkpatrick

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0[0]	statistiquement non significatif
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Le papier utilisé dans la présente publication répond aux exigences minimales de l'« American National Standard for Information Sciences – Permanence of Paper for Printed Library Materials », ANSI Z39.48 – 1984.

49 Profil des Forces canadiennes

Junguee Park

Les militaires canadiens constituent un segment petit, mais significatif de la société canadienne et contribuent de façon importante à l'image nationale du Canada, au pays et à l'étranger. Après avoir diminué tout au long des années 1990, les Forces canadiennes ont augmenté depuis 2001 pour atteindre 88 000 membres en 2006. Cet article dresse un profil du personnel des Forces canadiennes en tant que groupe professionnel spécial distinct du reste de la population active du Canada. L'auteur compare également les taux de prévalence chez les militaires du stress au travail et d'autres problèmes de santé mentale liés au travail à ceux de la population civile active, afin de déterminer si ce taux de prévalence est plus élevé chez des groupes particuliers.

65 Évolution de la richesse des familles

Raj K. Chawla

Appuyés par des revenus croissants combinés à une inflation stable et à des faibles taux d'intérêt, les Canadiens n'ont pas hésité à dépenser de 1999 à 2005. Cependant, une bonne partie de ces dépenses ont été financées par du crédit, alors que les taux d'épargne personnel s'effondraient et la dette par habitant bondissait. Dans ce document, les familles sont divisées en sept cohortes, en fonction de l'année de naissance du principal soutien économique, et on compare les avoirs et les dettes familiales en 2005 avec la situation en 1999 pour donner une image brute du cycle de vie des familles canadiennes.

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Utilisation par les pères des congés parentaux payés ... p. 7

- En 2001, dans le cadre du Programme de prestations parentales du gouvernement fédéral, le nombre de semaines de prestations payées pouvant être partagées par les conjoints a augmenté de 10 à 35 semaines. En 2006, le Québec a introduit son propre régime de prestations qui comprend un congé de cinq semaines non transférable pour les pères. En raison de ces changements, la proportion de pères demandant des congés parentaux payés a augmenté de façon significative passant de 3 % en 2000 à 10 % en 2001, et de nouveau de 15 % en 2005 à 20 % en 2006.
- En 2006, 56 % des pères admissibles au Québec ont réclamé des prestations pour une moyenne de 7 semaines comparée à 11 % des pères en dehors du Québec qui ont réclamé une moyenne de 17 semaines de prestations.
- Les pères étaient significativement plus susceptibles de demander des prestations s'ils vivaient au Québec et si leur conjoint touchait des prestations et avait un revenu égal ou supérieur au leur. Plus de la moitié des pères qui ont demandé des prestations parentales étaient les seuls requérants du ménage.
- La raison la plus fréquente pour les pères admissibles de ne pas demander de prestations était qu'il s'agissait d'un choix familial (40 %), suivi par la difficulté de prendre congé du travail (22 %) et les considérations financières (17 %).
- Internationalement, 13 des 20 pays de l'OCDE ont des programmes nationaux de prestations parentales offrant au moins deux semaines de congé parental aux pères. Parmi ces pays, 9 se sont appuyés sur des dispositions législatives pour encourager la participation des pères.

■ L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts ... p. 19

- En 2005, environ 4,1 millions d'individus âgés de 19 à 64 ans avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour; 2,3 millions avaient des quarts rotatifs ou irréguliers.
- La satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle était plus faible parmi les travailleurs de quarts qu'avec les travailleurs réguliers de jour — alors que 76 % des travailleurs de jour étaient satisfaits de leur équilibre travail-vie personnelle, seulement 69 % des travailleurs de quarts étaient satisfaits.
- La surcharge de responsabilités, c'est-à-dire trop de choses à faire et pas assez de temps pour les faire, se produit plus fréquemment parmi les travailleurs de quarts, particulièrement parmi les femmes.
- Tant pour les hommes que pour les femmes, la satisfaction au travail était associée de façon positive avec l'équilibre travail-vie personnelle et la capacité d'éviter la surcharge de responsabilités.
- Pour les hommes, le travail par quarts était associé avec de plus faibles probabilités d'être satisfait avec l'équilibre travail-vie personnelle, et le travail par quarts était un prédicteur significatif de la surcharge de responsabilités pour les femmes autant que pour les hommes.
- Pour les femmes, le fait d'avoir un époux et des enfants ou d'être chef de famille monoparentale était lié à une plus faible probabilité d'avoir un équilibre satisfaisant entre le travail et la vie personnelle ou d'éviter la surcharge de responsabilités; pour les hommes, le type de famille était significatif seulement en ce qui concerne la surcharge de responsabilités.

Les envois de fonds par les immigrants récents

... p. 33

- De 6 à 24 mois après leur arrivée, 23 % des immigrants envoyaient des fonds dans leur pays natal tandis que la proportion passait à 29 % de 25 à 48 mois après leur arrivée.
- La fréquence de l'envoi de fonds variait considérablement selon le pays d'origine. Quelque 60 % des immigrants des Philippines et d'Haïti envoyaient des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée, alors que c'était le cas d'environ 40 % à 50 % de ceux de la Jamaïque, du Nigeria, de la Roumanie, du Guyana et de l'Ukraine. Par contre, moins de 10 % des immigrants en provenance de la France, du Royaume-Uni et de la Corée du Sud ont envoyé des fonds.
- Parmi les immigrants qui ont envoyé des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée, ceux de 11 pays sur 24 ont envoyé en moyenne de 1 700 $ à 2 200 $, alors que les immigrants de 7 autres pays ont envoyé de 2 700 $ à 3 700 $.
- La fréquence des envois de fonds était plus élevée parmi les immigrants originaires des pays aux PIB les plus faibles par habitant. De 25 à 48 mois après leur arrivée, environ 36 % des immigrants des pays dont le PIB par habitant était inférieur à moins de 4 000 $ avaient envoyé des fonds comparativement à seulement 11 % des immigrants de pays dont le PIB s'élevait à 15 000 $ ou plus.
- La capacité financière et les obligations familiales sont associées avec la probabilité prévue d'envoyer des fonds. Les immigrants dont le revenu familial était de 70 000 $ ou plus étaient trois fois plus susceptibles d'envoyer des fonds à leur famille que ceux dont le revenu familial était de moins de 10 000 $. Les immigrants ayant trois enfants ou plus à la maison étaient moins susceptibles d'envoyer des fonds à l'étranger que ceux qui n'avaient pas d'enfants.

Profil des Forces canadiennes

... p. 49

- Après avoir diminué tout au long des années 1990, le personnel des Forces canadiennes a augmenté depuis 2001. En 2006, les FC comptaient 64 000 membres à temps plein de la Force régulière et 24 000 réservistes.
- Le personnel des FC était beaucoup plus jeune que les membres du personnel civil (plus de 70 % avait moins de 40 ans comparativement à 53 % pour les membres du personnel civil), il était principalement masculin (85 %, contre 53 %) et blanc (94 %, contre 83 %).
- Les niveaux de scolarité et de revenue du personnel des FC ont augmenté significativement au cours des dix dernières années. Tout près de 70 % des réservistes avaient un diplôme postsecondaire et les gains moyens des membres de la Force régulière étaient plus élevés que ceux d'autres employés du secteur public.
- Comparativement à la population active globale, les membres des FC ont déclaré des taux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie (5 %) et au travail (13 %), de stress au travail (28 %), de dépression majeure (7 %) et d'auto-évaluation négative de leur état de santé mentale (8 %).

Évolution de la richesse des familles

... p. 65

- Le ratio général de la dette sur le revenu pour les familles canadiennes est passé de 1,02 en 1999 à 1,21 en 2005 alors que la dette moyenne a augmenté d'un tiers de 62 700 $ à 82 500 $ tandis que le revenu a augmenté de seulement un dixième de 61 600 $ à 68 100 $.
- Au cours de ces deux années, la proportion de familles endettées a atteint un sommet à plus de 80 % lorsque le principal soutien économique était dans la trentaine et a baissé à moins de 20 % lorsque le principal soutien économique était âgé de 75 ans ou plus.
- En dépit d'un plus grand endettement en 2005, les familles étaient plus riches en moyenne qu'en 1999 alors que les actifs nets sont passés de 281 000 $ à 380 700 $. L'augmentation a été presque également partagée entre des actifs non financiers et des actifs financiers.
- Dans l'ensemble, il n'y a pas eu de changement dans la répartition et dans l'inégalité de la richesse de 1999 à 2005, même si plus de familles valaient au moins un million de dollars il y en avait moins qui étaient totalement dépendantes des transferts gouvernementaux.

Quoi de neuf? ... p. 77

- **Études de Statistique Canada**

  Limitations d'activités et emploi

  Niveaux relatifs de productivité au Canada et aux États-Unis

  Productivité du travail

  Recensement de 2006 : Les coûts d'habitation

  Heures travaillées et productivité du travail dans les provinces et territoires

  Les immigrants sur le marché du travail canadien

  Recensement de 2006 : Gains et revenu

- **Études d'autres organisations**

  Le marché du travail des jeunes : Le Canada et l'OCDE

  L'écart salarial entre francophones et anglophones au Canada

  Stabilité salariale et de la productivité dans le secteur manufacturier américain

  Emploi du temps des parents travailleurs aux États-Unis

Perspective

Vous déménagez?

Veuillez nous faire parvenir votre nom, ancienne adresse, nouvelle adresse, numéro de téléphone et numéro de référence du client à : **Statistique Canada, Division des finances, Immeuble R.-H. Coats, 6e étage, 100, promenade du Pré Tunney , Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou composer le 1-800-267-6677 (Canada et États-Unis), ou bien soumettre votre changement d'adresse par télécopieur 1-877-287-4369 (Canada et États-Unis) , ou encore par courriel à infostats@statcan.gc.ca.

Veuillez nous aviser quatre semaines d'avance pour éviter toute interruption de la livraison.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue)**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 100,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 132,30 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Division des finances
100, promenade du Pre Tunney, 6e étage
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

TÉLÉPHONE
1-800-267-6677
Mentionnez PF827090

TÉLÉCOPIEUR
1-877-287-4369
613-951-0581

COURRIEL
infostats@statcan.gc.ca

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

Code postal ( ) Téléphone ( ) Télécopieur

Courriel

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

Veuillez débiter mon compte : ☐ MasterCard ☐ VISA ☐ American Express

N° de carte Date d'expiration

Signature

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

❑ Paiement inclus $

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

Abonnement	Canada ($ CA)	Quantité	Total $ CA
1 an	63.00		
2 ans	100.80		
3 ans	132.30		
Total			
TPS (6 %)			
TVP en vigueur			
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)			
Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA			
Total général			

*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent **soit** la TPS de 6 % et la TVP en vigueur, **soit** la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne **ou** en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI _____ et leur code de référence RI _____

Vos renseignements personnels sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Statistique Canada utilisera les renseignements qui vous concernent seulement pour effectuer la présente transaction, livrer votre(vos) produit(s), annoncer les mises à jour de ces produits et gérer votre compte. Nous pourrons de temps à autre vous informer au sujet d'autres produits et services de Statistique Canada ou vous demander de participer à nos études de marché.

Si vous ne voulez pas qu'on communique avec vous de nouveau pour des promotions ❑ ou des études de marché ❑, cochez la case correspondante.

Utilisation par les pères des congés parentaux payés

Katherine Marshall

Bien que les objectifs des programmes de congé payé varient d'un pays à l'autre, ceux-ci ont un but commun : aider les familles à concilier travail et responsabilités familiales en vue d'accroître le bien-être des enfants. Pour ce faire, on s'est employé à prolonger la durée des congés et à favoriser l'engagement du père. Les recherches montrent que l'engagement du père a un effet positif sur la coparentalité et les relations entre les partenaires, le développement personnel, ainsi que sur le développement social, affectif, physique et cognitif des enfants (Allen et Daly, 2007). Même les congés payés de courte durée dont se prévalent les pères sont associés à des résultats positifs pouvant préparer la voie à un engagement à plus long terme (Moss et O'Brien, 2006).

À l'instar de plusieurs autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Canada a profondément modifié ses politiques en matière de congés parentaux payés au cours des dernières années. Le Programme de prestations parentales (PPP) du gouvernement fédéral a subi deux changements importants en 2001 : l'augmentation du nombre de semaines de prestations payées pouvant être partagées par les conjoints, qui est passé de 10 à 35, et l'élimination de la seconde période d'attente non payée de deux semaines. En 2006, le Québec a commencé à administrer son propre régime de prestations, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui se caractérise notamment par des taux de prestations plus élevés, l'absence de périodes d'attente non payées et un congé de paternité non transférable de cinq semaines.

Cet article utilise les résultats de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2006 pour examiner l'utilisation par les pères des congés parentaux payés au Québec et dans les autres provinces. Des modifications récentes au questionnaire permettent de cerner le partage des congés parentaux par les conjoints, le nombre de semaines de congé payé prises par les pères et les raisons évoquées pour ne pas demander de prestations de congé parental (voir *Sources de données et définitions*).

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au 613-951-6890 ou à katherine.marshall@statcan.gc.ca.

Plusieurs programmes européens encouragent activement la participation des pères

La participation des pères aux programmes de congés parentaux et la durée des congés pris se sont imposées comme des questions de premier plan dans les débats et dans l'élaboration des politiques publiques au sein de nombreux pays de l'OCDE (Moss et O'Brien, 2006). Certains pays se sont appuyés sur les dispositions législatives pour accroître le taux de participation des pères aux programmes de congés parentaux. Ces mesures ont principalement pris la forme de périodes de congé individuel, non transférable, pour chacun des parents, de même que de congés supplémentaires pouvant être pris par l'un ou l'autre des parents (voir la section intitulée *Comparaisons internationales*). Parmi les pays s'étant dotés de tels programmes figurent la Belgique, l'Islande, le Luxembourg, la Norvège et la Suède. Dans d'autres pays (notamment en Autriche, en Finlande, en Allemagne et en Italie), le congé parental dans sa totalité peut être pris par l'un des parents ou par les deux, mais des semaines supplémentaires de congé payé sont offertes si le père prend une partie du congé.

Il n'est pas surprenant de constater que les pays affichant les taux de participation des pères les plus élevés sont ceux offrant des programmes de congés non transférables assortis de taux élevés de remplacement du salaire. Il s'agit surtout de pays nordiques — la Suède (taux de participation de 90 %), la Norvège (89 %) et l'Islande (84 %). Les taux de participation aux programmes de congés parentaux sont plus bas, pour les pères et les mères, dans les pays proposant de faibles taux de remplacement du revenu, peu importe le type de programme de congé — la Belgique

Source des données et définitions

L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) est menée à titre de supplément annuel de l'Enquête sur la population active depuis 1997. Elle vise principalement à étudier la couverture du programme d'assurance-emploi. À l'occasion de la bonification du programme de congés parentaux le 31 décembre 2000, on a ajouté plusieurs questions pour recueillir, auprès des nouvelles mères, des renseignements sur l'accès et le recours aux congés parentaux. Le contenu de l'enquête sur les congés parentaux s'est enrichi de nouveau en 2004 et en 2005. Par exemple, la question sur le nombre de semaines que le conjoint (père) entend prendre n'a été introduite qu'en 2005. En 2006, on a modifié certaines questions en raison du changement des compétences en matière de prestations parentales au Québec.

Toutes les questions portant sur l'utilisation par le père des prestations parentales sont posées à la mère. Dans certains cas, le père n'a pas encore pris un congé mais entend le faire. Au moment de l'enquête, il n'est pas possible d'établir une distinction entre les pères qui ont déjà pris un congé, ceux qui sont en congé et ceux qui prendront congé. Pour faciliter la présentation, on décrit toutes ces situations comme celles des pères qui ont demandé et touché des prestations.

La **population cible** de l'étude est formée de toutes les mères vivant avec un conjoint et un enfant de moins de 13 mois en 2006. L'échantillon de quelque 1 130 mères représente 325 000 couples selon les estimations pondérées.

Les **prestations parentales** sont offertes aux parents admissibles ayant antérieurement occupé un emploi (voir la section *Description du PPP et du RQAP*). Aux fins de la présente étude, les termes « prestations parentales » et « prestations de paternité » sont employés indifféremment lorsque l'analyse porte sur le Québec. L'ECAE n'établit pas de distinction entre les différents types de prestations du RQAP versées aux pères.

Les **pères admissibles** sont des pères qui ont présenté une demande de prestations parentales ou des pères qui n'en ont pas présentée pour toute raison autre que l'inadmissibilité. On a demandé aux mères d'indiquer les raisons pour lesquelles leurs conjoints n'ont pas demandé de prestations, y compris l'inadmissibilité.

Le **revenu mensuel avant la naissance de l'enfant** a été établi à partir des réponses à une question directement posée à la mère et lui demandant d'indiquer le revenu total du ménage provenant de toutes les sources au cours du mois ayant précédé la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Le **ratio des gains** correspond aux gains horaires moyens de la mère multipliés par le nombre moyen d'heures travaillées par celle-ci divisés par les gains horaires moyens du père multipliés par le nombre d'heures travaillées par celui-ci. Si le ratio est 1 ou plus que 1, on considère que la mère a un revenu égal ou supérieur à celui du père. Il n'a pas été possible de calculer ce ratio lorsque l'un ou l'autre des conjoints travaillait à son propre compte.

enregistre un taux de participation des pères de moins de 7 %, l'Autriche, un taux de 2 %, et la France, un taux de 1 %. En d'autres mots, dans la mesure où la plupart des pays ne remplacent pas intégralement le revenu des parents en congé, et dans la mesure où les hommes touchent, en moyenne, un revenu supérieur à celui des femmes, les familles peuvent être dissuadées de se prévaloir d'un congé de paternité en raison du fardeau financier plus important que cela imposerait (Moss et O'Brien, 2006). Toutefois, on reconnaît parallèlement que la stabilité économique de la famille constitue un autre facteur déterminant du bien-être des enfants.

Les programmes canadiens ont également évolué

Depuis 1971, les mères qui ont accumulé suffisamment de semaines d'emploi assurables peuvent obtenir jusqu'à 15 semaines de congé de maternité payé considérées comme des prestations spéciales en vertu du Programme d'assurance-emploi (AE) actuel. Depuis 1990, le Programme de prestations parentales (PPP) offre un congé payé de 10 semaines pouvant être partagées par les parents admissibles pour leur permettre de prendre soin de leur nouveau-né. D'autres modifications de la *Loi sur l'assurance*-emploi (le 31 décembre 2000) sont entrées en vigueur en 2001 : prolongation de la période de prestations du PPP à 35 semaines, élimination de la seconde période de carence de deux semaines lorsque les deux parents partagent le congé, réduction du nombre annuel d'heures d'emploi requis de 700 à 600 et taux de rémunération autorisé pouvant atteindre 25 % des prestations par semaine sans pénalité[1]. Le PPP est considéré comme un volet fondamental du Plan d'action national pour les enfants et, à l'instar des programmes d'autres pays, il vise à « favoriser le développement de l'enfant » et à aider les parents à « concilier les obligations professionnelles et les besoins des très jeunes enfants » (RHDSC, 2005). Une évaluation de ces modifications a révélé des résultats positifs quant aux objectifs susmentionnés, notamment en ce qui a trait à la durée du congé, à la durée de la période d'allaitement et à la qualité de l'interaction entre les parents et l'enfant (RHDSC, 2005).

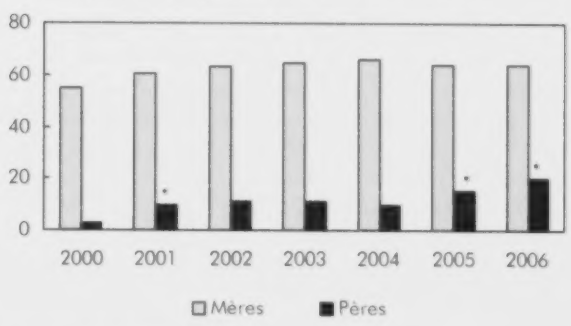
Un autre objectif social[2] du PPP bonifié est de « favoriser l'égalité entre les sexes » par l'augmentation du taux de participation des pères et par le partage des prestations entre les conjoints (HRSDC, 2005). Un recours accru par les pères aux congés parentaux payés contribuera, croit-on, à briser les stéréotypes et à faciliter du coup l'égalité entre les sexes. Ainsi, l'idée que seules les mères se prévalent des congés parentaux « peut favoriser la discrimination contre les femmes en matière de recrutement et de promotion au travail » et, parallèlement, compliquer la vie aux pères qui voudraient prendre un congé parental parce qu'un tel congé « irait à l'encontre de la culture du travail et des attentes quant au comportement approprié des hommes » (Anxo et autres, 2007). La modification apportée au PPP afin d'éliminer la seconde période de carence de deux semaines lorsque les deux parents partagent le congé vise à élargir les choix qui s'offrent aux parents et à favoriser le partage des responsabilités professionnelles et familiales. Cette modification permet aussi « un allègement appréciable du fardeau imposé aux hommes qui voudraient obtenir uniquement quelques semaines de prestations » (Phipps, 2006). En effet, les recherches révèlent une augmentation du partage des prestations depuis la dernière révision du PPP (RHDSC, 2005; Marshall, 2003).

En mars 2005, le Québec a conclu avec le gouvernement fédéral une entente lui permettant d'administrer son propre programme de congé parental qui est nettement différent du programme fédéral. Une des principales différences entre les deux programmes est l'inclusion dans le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) d'un congé de paternité individuel et non transférable de cinq semaines assorti d'un remplacement du revenu correspondant à 70 % des gains antérieurs. Parmi les autres différences importantes du RQAP, qui sont entrées en vigueur en janvier 2006, figurent la couverture des travailleurs indépendants, des taux supérieurs de prestations pour les congés parentaux et de maternité et l'élimination du nombre minimum d'heures pour assurer l'admissibilité au congé (voir la section *Description du PPP et du RQAP*).

Un père sur cinq demande des prestations

La proportion des pères qui s'absentent du travail et qui prennent un congé parental payé a considérablement augmenté, passant de 3 % en 2000 à 20 % en 2006 (graphique A). La proportion observée en 2006 grimpe, en fait, à près d'un sur quatre (23 %) si l'on fait abstraction des pères non admissibles (ceux qui n'ont pas accumulé suffisamment d'heures de travail rémunéré et les travailleurs indépendants à l'extérieur du Québec)[3]. Néanmoins, la plupart des pères prennent un congé du travail, qu'il soit payé ou non, à la naissance de leur enfant. Selon des recherches récentes, 55 % des pères s'absentent du travail au moment de la naissance de leur enfant, bon nombre d'entre eux utilisant pour cela des vacances annuelles de courte durée (21 %) ou un congé non payé (11 %) (Beaupré et Cloutier, 2007).

Graphique A Un père sur cinq demande des prestations parentales



* différence significative par rapport à l'année précédente à un niveau de 0,05
1. Seulement disponible pour les mères.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

L'évolution du taux de participation des pères au Programme de prestations parentales est étroitement liée aux règles régissant le programme. Peut-être à cause de la durée relativement courte du congé offert avant 2001 (10 semaines) et de la règle imposant à chacun des parents admissibles une période d'attente non payée de deux semaines, très peu de pères participaient au programme — seulement 3 % d'entre eux en 2000. Cependant, après la prolongation de la période de prestations à 35 semaines et l'application de la période de carence de deux semaines à un seul des parents, la proportion de pères présentant une demande de prestations parentales a bondi pour atteindre 10 % en 2001. Certes, la modification des règles a eu une incidence mais l'augmentation des taux de participation des pères peut également s'expliquer par un changement de culture qui se manifeste par la valorisation de la paternité et de l'engagement des pères à l'égard des

enfants (Daly, 2004). Des analyses qualitatives poussées révèlent une transformation des rôles traditionnels de la maternité et de la paternité au Canada (Doucet, 2006). D'autres exemples illustrent ce virage : hausse sensible de la participation aux soins primaires prodigués aux enfants et au temps consacré à ces soins par les pères, et bond dans la proportion des pères au foyer dans les familles ne comptant qu'un seul soutien (Marshall, 2006). L'augmentation du nombre moyen de jours d'absence du travail en raison de responsabilités personnelles ou familiales représente un autre indicateur de l'évolution du rôle des pères au chapitre des soins prodigués aux enfants — ainsi, ces absences sont passées de 1,8 jour en 1997 pour les pères ayant des enfants d'âge préscolaire au sein du ménage à 6,3 jours en 2007 (Statistique Canada, 2008). Les chiffres correspondants pour les femmes sont de 4,1 et 4,8 jours.

La hausse marquée du taux de participation des pères au programme de congés parentaux en 2005 (15 %) et en 2006 (20 %) est principalement attribuable à la mise en œuvre du RQAP et à l'augmentation subséquente de la participation des pères du Québec au programme. En revanche, le taux de participation des mères est resté stable au cours des dernières années et s'établit à un peu plus de 60 %.

Plus de pères du Québec présentent des demandes de congé, mais pour des périodes plus courtes

De toute évidence, le RQAP a eu une influence profonde sur l'utilisation par les pères des congés payés au Québec. De fait, 56 % des pères admissibles au programme ont présenté une demande de prestations en 2006, en hausse par rapport au taux de 32 % observé en 2005 (tableau 1). Le taux de participation des pères à l'extérieur du Québec est resté stable au cours des trois années à l'étude, s'établissant à environ un sur dix[4]. Toutefois, même avant 2006, lorsque le programme de congés parentaux était uniforme partout au Canada, le Québec affichait systématiquement des proportions supérieures de pères présentant des demandes de prestations, ce qui dénote peut-être certaines différences culturelles.

En outre, on a observé au Québec une proportion supérieure à la moyenne de pères présentant une demande de prestations si leur partenaire était également prestataire (64 % contre 56 %), tandis que les pères hors du Québec étaient moins susceptibles de présenter une demande de prestations si leur partenaire recevait des prestations (8 % contre une moyenne globale de 11 %). Bien que la taille de l'échantillon ne permette pas une analyse détaillée de la question, les diverses tendances qui se manifestent sont probablement liées aux raisons pour lesquelles les mères ne touchent pas de prestations. Il se peut que les femmes du Québec soient proportionnellement plus nombreuses que celles des autres provinces à toucher des prestations (77 % contre 62 %) en raison des critères différents d'admissibilité du PPP et du RQAP. Par exemple, les travailleurs indépendants sont couverts par le régime québécois, et ce dernier n'impose pas un nombre minimum de semaines de travail pour assurer l'admissibilité au programme (voir la section *Description du PPP et du RQAP*). Dans le cas des couples québécois n'ayant pas présenté de demande en 2006, il se peut que les deux conjoints n'aient pas été au courant du nouveau programme de congés de paternité. Ainsi, parmi les mères ayant déclaré, comme raison principale pour laquelle le conjoint n'a pas présenté de

Comparaisons internationales

Il est difficile de trouver des données uniformes sur les pratiques internationales en matière de congés de paternité et de congés parentaux payés. Les méthodes de collecte, les règles des programmes et la présentation des résultats varient considérablement. Cependant, malgré ces défis, cette question suscite de plus en plus d'intérêt et des efforts concertés sont déployés depuis quelque temps pour faciliter les comparaisons internationales. Par exemple, l'*International Network on Leave Policy and Research*, créé en 2004, produit un rapport annuel sur les politiques en matière de congés de maternité, de paternité et parentaux dans plus de 20 pays. Les résultats de diverses recherches internationales sont présentés ci-dessous. Treize des vingt pays de l'OCDE à l'étude offrent aux pères des congés de paternité ou parentaux payés d'au moins deux semaines. Sept pays n'offrent pas de tels congés, et parmi ceux-ci figurent l'Australie, le Royaume-Uni et les États-Unis. La Belgique, l'Islande, le Luxembourg, la Norvège et la Suède offrent des congés non transférables aux mères et aux pères. Le Danemark offrait aux pères un congé parental non transférable jusqu'en 2002, année où il a réintégré cette période de deux semaines au programme de prestations « familiales ». Au Canada, le Québec offre un congé de paternité non transférable d'une durée exceptionnellement longue de cinq semaines.

Comparaisons internationales (fin)

Pays choisis de l'OCDE offrant aux pères plus de deux semaines de congé légal de paternité ou parental payé

		Congé parental payé			
	Congé de paternité payé	Allocation[1]	Remplacement des gains	Taux de participation[2]	Incitatifs spéciaux pour les pères
Autriche 2006	Aucun	18 mois, famille	Taux fixe (prestations peu élevées)	2 %	6 mois supplémentaires
Belgique 2006	10 jours	24 semaines : 12, mère; 12, père	Taux fixe (prestations peu élevées)	<7 %	
Canada 2006					
Québec	5 semaines	32 semaines, famille	55 à 75 %	48 %	
Ailleurs	Aucun	35 semaines, famille	55 %	10 %	
Danemark 2006	2 semaines	32 semaines, famille	Taux des prestations de chômage	62 %	
Finlande 2005	3 semaines	26 semaines, famille	43 à 82 %	10 %	2 semaines supplémentaires
France 2006	11 jours	36 mois, famille	Taux fixe (moitié du sal. min.)	1 %	
Allemagne 2007	Aucun	12 mois, famille	67 %	9 %	2 mois supplémentaires
Islande 2005	Aucun	9 mois : 3, mère; 3, père; 3, famille	80 %	84 %	
Italie 2006	Aucun	10 mois, famille	30 %	7 %	1 mois supplémentaire
Luxembourg 2006	2 jours	12 mois : 6, mère; 6, père	Taux fixe (salaire minimum)	17 %	
Norvège 2006	Aucun	54 semaines : 9, mère; 6, père; 39, famille	80 à 100 %	89 %	
Portugal 2006	5 jours	15 jours, père	100 %	30 %	
Suède 2006	2 semaines	68 semaines : 8, mère; 8, père; 52, famille	80 %	90 %	

1. Les congés familiaux peuvent être partagés par les parents, les congés selon le sexe ne sont pas transférables (si un parent décide de ne pas s'en prévaloir, ces congés ne peuvent être utilisés par l'autre).
2. Bien que ces chiffres visent à représenter le taux de participation des pères aux programmes de prestations parentales, comme dans le cas du Québec, il n'est pas toujours évident qu'une distinction soit faite entre les congés de paternité et les congés parentaux.

Sources : Anxo, Dominique et autres., 2007; Moss et Wall, 2007; Commission européenne, 2006; Moss et O'Brien, 2006; Plantenga et Remery, 2005; sites Web www.stakes.fi, www.dw-world.de.

Tableau 1 Pères admissibles demandant des prestations parentales ou de parternité et nombre de semaines prises

	Total	Québec	Ailleurs
Couples comptant un père admissible		en milliers	
2004	244	57	188
2005	263	67	196
2006	271	73	198
Taux de demandes par les pères		%	
2004	12	22*†	9
2005	18*†	32*	13
2006	23	56*†*	11
Mère touchant des prestations parentales ou de maternité			
Oui[1]	25	64*	8†
Non	19	F	18†
Nombre moyen de semaines de congé[2]		semaines	
2005	12	13†	11
2006	11	7*†*	17*
Mère touchant des prestations parentales ou de maternité			
Oui	7	6*	13†
Non	22	F	22

* différence significative entre le Québec et les autres provinces à un niveau de 0,05

*† différence significative par rapport à l'année précédante à un niveau de 0,05

1. En 2006, les mères du Québec étaient plus susceptibles de toucher des prestations parentales ou de maternité (77 %) que celles vivant ailleurs au pays (62 %).
2. Pour ceux qui ont présenté une demande. La question sur la durée du congé des pères n'a pas été posée en 2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2004 à 2006.

demande, que le père ignorait qu'il pouvait réclamer des prestations (soit 8 % de tous les couples où le père n'a pas présenté une demande), la grande majorité de ces mères (86 %) ne touchait pas de prestations.

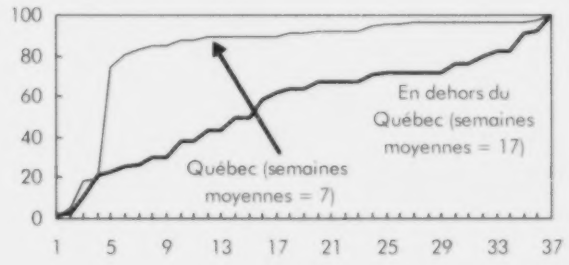
Dans le cas des mères ne touchant pas de prestations dans le reste du Canada (38 %), un grand nombre occupent un emploi mais ne sont pas admissibles au programme parce qu'elles n'ont pas accumulé assez d'heures ou parce qu'elles travaillent à leur propre compte et les études montrent que les travailleuses indépendantes s'absentent moins du travail que les femmes occupant un emploi et ayant droit à des avantages sociaux (Marshall, 2003). Par conséquent, les pères se trouvant dans de tels couples peuvent être plus enclins à se prévaloir du PPP pour qu'au moins un des conjoints profite des prestations offertes. Par exemple, hors du Québec, un père sur cinq (18 %) a présenté une demande de prestations alors que sa conjointe ne l'a pas fait, pour une durée moyenne de 22 semaines.

Pour ce qui est de la durée des congés, la moyenne de semaines de prestations demandées par les pères au Québec s'est élevée à 13 en 2005 et à 7 en 2006. Bien que l'enquête ne permette pas d'établir une distinction entre les prestations de congés de paternité et les prestations de congés parentaux, il semble que, en 2006, la plupart des pères au Québec aient utilisé intégralement les prestations de paternité non transférables (maximum de cinq semaines), mais qu'une minorité d'entre eux seulement ont choisi d'utiliser une partie des 32 semaines supplémentaires offertes à l'un ou l'autre des parents. Parmi les pères admissibles qui ont présenté une demande au Québec, les trois quarts ont reçu des prestations pendant cinq semaines ou moins (graphique B). Le fait que les prestations des congés de paternité et celles des congés parentaux soient attribuées dans le cadre de programmes distincts explique peut-être la propension accrue des hommes au Québec à se prévaloir d'un seul programme. On observe une situation inverse à l'extérieur du Québec — parmi les pères qui ont présenté une demande, la durée moyenne du congé a en fait augmenté, passant de 11 semaines en 2005 à 17 semaines en 2006, ce qui représente près de la moitié de la durée des congés parentaux disponibles. Cette période relativement longue de congé est attribuable au fait que, hors du Québec, plus de la moitié des pères présentant une demande sont les seuls requérants du ménage.

Le soutien économique principal a aussi une influence sur la participation des pères

Bon nombre de facteurs peuvent avoir une incidence sur la décision des pères admissibles de prendre des congés parentaux disponibles. Une analyse visant 30 programmes européens a dégagé cinq grands déterminants des taux de participation des pères — le niveau des prestations (incidence financière), la culture organisationnelle et sociale (rôles attendus des hommes et des femmes), la souplesse du programme (quand et comment le congé peut être pris), le marché du travail (attitude de l'employeur et perceptions quant à l'avancement professionnel), et le niveau de scolarité des parents (Plantenga et Remery, 2005). Les données de la présente étude ont permis d'examiner les fac-

Graphique B Trois quarts des pères du Québec ont demandé des prestations pour cinq semaines ou moins



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2006.

teurs liés au niveau de scolarité et au revenu. Bien qu'elle ne puisse cerner les questions plus subtiles de la culture et de l'attitude des employeurs, l'enquête comprenait une question sur les raisons pour lesquelles le père n'a pas présenté de demande de prestations. Les caractéristiques des pères admissibles ayant pris un congé parental ont été examinées à l'aide d'un modèle de régression logistique. Les données visant les pères du Québec et ceux de l'extérieur du Québec ont été soumises à deux modèles distincts.

La participation au PPP fédéral a des conséquences financières potentiellement plus importantes pour les familles que la participation au RQAP de base, en raison des taux de remplacement du revenu des deux programmes — 55 % et 70 % respectivement. Bien que certains employeurs bonifient ces programmes pour compenser la réduction des gains, la majorité des parents en congé payé ne profitent pas de telles prestations. En 2006, 21 % des mères touchant des prestations parentales ont déclaré recevoir également des prestations complémentaires versées par l'employeur — 29 % au Québec et 17 % hors du Québec[5]. Les prestations de paternité non transférables plus généreuses au Québec expliquent probablement en partie pourquoi, selon les résultats de régression, les pères dans cette province sont 10 fois plus susceptibles de présenter des demandes de prestations que ne le sont les pères dans les autres provinces du pays (tableau 2).

La proportion de pères demandeurs de prestations parentales est plus élevée lorsque l'un ou l'autre des conjoints a fait des études collégiales ou de niveau supérieur. Cependant, une fois éliminé l'effet de divers facteurs comme le revenu du ménage avant la naissance de l'enfant, la perception par la mère de prestations de maternité ou de prestations parentales et le revenu de la mère par rapport à celui du père, il est démontré que la scolarité n'exerce pas une influence significative.

Le revenu moyen du ménage au cours du mois ayant précédé la naissance ou l'adoption ne semble pas, non plus, avoir une incidence, puisqu'on observe chez les ménages de toutes les catégories de revenu à peu près les mêmes taux de participation des pères. Il se peut que cette mesure particulière du revenu ne représente pas le véritable revenu mensuel habituel, certaines mères pouvant déjà avoir arrêté de travailler au cours du mois précédant la naissance. Toutefois, un autre résultat vient confirmer cette observation : on relève dans les ménages de toutes les catégories de revenu une proportion égale de pères qui n'ont pas présenté de demande de prestations principalement pour des raisons financières. Globalement, environ un ménage sur cinq dans chacune des catégories de revenu a évoqué les questions financières comme principale raison (les données ne sont pas présentées ici).

Le revenu perdu par la famille lorsque l'un des parents ou les deux choisissent de rester au foyer, avec ou sans prestations, constitue une autre considération financière. Le revenu de la plupart des familles diminue après la naissance de l'enfant, à moins que les travailleurs ne touchent des prestations supplémentaires de l'employeur ou qu'ils choisissent de ne pas prendre de congé[6].

Dans les couples où la mère avait un revenu égal ou supérieur à celui du père et touchait des prestations, 37 % des pères ont présenté une demande de prestations parentales sous une forme ou une autre. Une fois éliminé l'effet du revenu du ménage et du niveau de scolarité, les pères dans ces familles étaient 2,5 fois plus susceptibles de demander des prestations que ne l'étaient ceux dans des familles où la mère touchait des prestations mais avait un revenu inférieur à celui du père. Ces résultats montrent assez clairement, d'une part, que certaines familles prennent en considération la réduction salariale la plus importante avant de décider lequel des conjoints présentera une demande de prestations, afin de réduire au minimum les pertes mais, d'autre part, que le revenu global du ménage n'a

Description du PPP et du RQAP

Le 1er janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a remplacé le Programme de prestations parentales (PPP) de l'assurance-emploi offert par le gouvernement fédéral pour l'administration des prestations versées aux parents du Québec lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Un sommaire des prestations et des règles des deux programmes en 2006 est présenté ci-dessous. (Des renseignements plus détaillés sur les deux programmes sont affichés sur les sites Web respectifs des deux gouvernements : www.rqap.gouv.qc.ca et www.rhdsc.gc.ca; voir aussi Phipps, 2006.)

Programme de prestations parentales	Régime québécois d'assurance parentale (régime de base)[1]
Mères biologiques	
• 15 semaines de congé de maternité	• 18 semaines de congé de maternité
• 55 % des gains moyens jusqu'à concurrence de 39 000 $ en 2006 (413 $ par semaine)	• 70 % du gain moyen jusqu'à concurrence de 57 000 $ en 2006 (767 $ par semaine) (adjustement annuel)
• Période de carence de deux semaines	• Aucune période de carence
• Minimum de 600 heures de travail rémunéré au cours de la dernière année	• Minimum de 2 000 $ de gain l'année précédente
• Travailleurs indépendants non admissibles	• Salariés et travailleurs indépendants admissibles
• Aucune souplesse	• Une certaine souplesse[1]
Pères biologiques	
• Sans objet	• 5 semaines de congé de paternité (comme le congé de maternité)
Tous les parents (adoptifs et biologiques)	
• 35 semaines de congé parental	• 32 semaines de congé parental pour les parents biologiques
• Un des parents ou partage entre les deux	• 37 semaines pour les parents adoptifs
• Mêmes règles que pour les congés de maternité mais sans seconde période de carence	• Un des parents ou partage entre les deux
	• Mêmes règles que pour les congés de maternité sauf pour les taux : 7 semaines à 70 % et le reste à 55 % (parents biologiques), 12 semaines à 70 % et le reste à 55 % (parents adoptifs)

1. Les parents peuvent choisir le régime de base ou le régime particulier. Pour toutes les catégories de prestation (maternité, paternité, parentales ou adoptions), le plan particulier offre moins de semaines de prestations (15, 3, 25 et 28 respectivement) à un taux de remplacement de 75 %.

pas d'incidence. Si la perte de revenu est égale ou supérieure lorsque la mère reste au foyer, les couples sont plus enclins à partager les prestations. En d'autres mots, pour ce qui est de la participation des pères au PPP ou au RQAP, le revenu total de la famille n'est pas aussi important que la perte de revenu subie si le père plutôt que la mère reste au foyer. Les niveaux de signification de ces résultats s'établissent à 0,004 pour l'ensemble des couples, à 0,05 pour les couples du Québec et à 0,09 pour les couples hors du Québec.

Enfin, l'analyse de régression confirme que les pères à l'extérieur du Québec sont plus susceptibles de demander des prestations lorsque leurs partenaires n'en demandent pas. Une fois éliminé l'effet d'autres facteurs, les pères à l'extérieur du Québec étaient 3,4 fois plus susceptibles de présenter une demande de congé parental si leur partenaire ne l'avait pas fait que ne l'étaient les pères dont les partenaires avaient fait une demande et qui touchaient un revenu inférieur au leur.

Tableau 2 Participation des pères admissibles aux programmes de congés parentaux payés

	Nombre total	Ont demandé des congés parentaux[1]	Rapport de cotes[2]		
			Nombre total	Québec	Hors du Québec
	en milliers	%			
Total	**271**	**23**	...	...	...
Québec	73	56	10,2*	...	...
Ailleurs (réf.)	198	11	1,0	...	...
Niveau de scolarité du père					
Diplôme d'études collégiales ou plus	147	26	1,2	1,2	1,2
Moins d'un diplôme d'études collégiales (réf.)	124	19	1,0	1,0	1,0
Niveau de scolarité de la mère					
Diplôme d'études collégiales ou plus	183	27	1,4	1,5	1,2
Moins d'un diplôme d'études collégiales (réf.)	88	16	1,0	1,0	1,0
Revenu du ménage durant le mois ayant précédé la naissance					
Moins de 2 500 $ (réf.)	60	23[E]	1,0	1,0	1,0
2 500 $ à 4 999 $	109	23	1,1	0,8	0,9
5 000 $ ou plus	93	23	1,1	1,2	0,7
Mère touchant des congés parentaux	189	25	...	...	...
Revenu inférieur à celui du père (réf.)	102	20	1,0	1,0	1,0
Revenu égal ou supérieur	55	37	2,5*	3,5*	2,5
Ratio des gains indéterminé	31	F	1,3	2,7	0,8
Mère ne touchant pas des congés parentaux	83	19	1,5	0,3	3,4*

* différence statistiquement significative par rapport au groupe de référence (réf.) à un niveau de 0,05

1. Les chiffres ne tiennent pas compte des pères dont la situation quant à une demande de prestation n'est pas connue.
2. Cette régression logistique permet de déterminer si certaines variables augmentent ou diminuent significativement les cotes exprimant la possibilité (rapport de cotes) que le père présente une demande de prestations parentales.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2006.

Les facteurs sociaux sont aussi importants

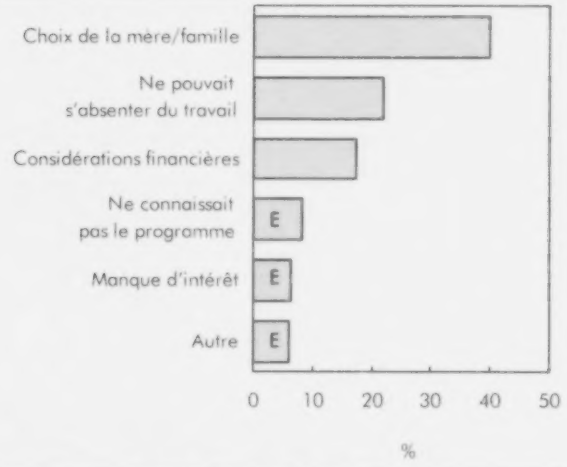
Lorsqu'on leur a demandé pourquoi leurs partenaires admissibles n'ont pas réclamé de prestations parentales, 4 mères sur 10 ont répondu qu'il s'agissait là d'un choix de la mère ou de la famille (graphique C). Parmi les réponses les plus fréquentes dans cette catégorie, notons : la mère voulait prendre toutes les semaines; c'était plus pratique; la mère allaitait; c'était une décision personnelle. Les décisions fondées sur les préférences individuelles sont complexes et difficiles à prévoir dans la mesure où elles sont souvent conditionnées par les émotions, les attitudes et les attentes. Comme on peut le voir, les décisions des familles quant à la présentation par le père d'une demande de prestations parentales ne se basent pas uniquement sur des considérations relatives au revenu ou aux gains.

Cependant, abstraction faite des préférences, diverses raisons moins fréquentes ont été évoquées pour expliquer le fait que le père n'a pas demandé de prestations. La deuxième raison en importance est l'impossibilité de prendre congé du travail (22 %). Sans être explicite, cette réponse peut être l'expression de problèmes logistiques empêchant de prendre congé du travail, ou encore d'une perception que l'employeur ne permettrait pas un tel congé. Parmi les autres raisons principales évoquées, on retrouve les considérations financières (17 %), le fait de ne pas connaître le programme (8 %) et le manque d'intérêt (7 %).

Diversité des tendances en matière de demande de prestations

On a aussi recueilli dans le cadre de l'enquête des renseignements sur le moment de la demande de prestations du père par rapport à celle de la mère. Dans les couples où le père a présenté une demande de prestations, environ la moitié des conjoints ont fait une demande en un même temps, un quart l'ont présentée à des périodes différentes, et un quart des demandes ont été présentées uniquement par le père. La durée moyenne du congé du père était de 6 semaines dans les cas de partage des prestations entre les deux conjoints et de 22 semaines lorsque seul le père a présenté une demande (tableau 3). Cependant, la tendance générale masque des différences considérables entre le Québec et le reste du Canada.

Graphique C Le plus souvent, c'est par choix que les pères admissibles n'ont pas présenté de demandes



Note : La raison a été déclarée par la mère.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2006.

Dans la majorité des couples au Québec (70 %), les pères ont demandé des prestations en même temps que les mères, pour une moyenne de 6 semaines; dans la majorité des couples hors du Québec (79 %), les pères n'ont pas présenté de demandes de prestations en même temps que les mères et ont demandé des congés d'une durée moyenne de 20 semaines. En fait, à l'extérieur du Québec, dans 55 % des cas où les pères ont demandé des prestations, la mère n'a pas présenté de demande de prestations.

Conclusion

Les programmes de congés payés visent à aider les parents à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Outre la prolongation des congés, de nombreux pays voient dans l'engagement accru des pères un autre moyen d'atteindre cet objectif. Pour favoriser la participation des pères aux programmes de congés parentaux payés, certains pays ont assoupli les règles des programmes, offert des semaines supplémentaires comme incitatif ou proposé des congés de paternité non transférables.

En 2001, dans le cadre du Programme de prestations parentales du gouvernement fédéral, on a augmenté la durée des congés parentaux payés pouvant être partagés par les conjoints, celle-ci passant de 10 à 35 semaines, et on a éliminé la seconde période d'attente non payée de deux semaines lorsque les deux parents partagent les prestations. Des études ont démontré que ces modifications ont porté fruit peu après leur mise en œuvre : les mères sont restées au foyer plus longtemps et le taux global de participation des pères au programme a augmenté, celui-ci passant de 3 % en 2000 à 10 % en 2001 (Marshall, 2003).

En 2006, le Québec a mis en place son propre régime de prestations, le Régime québécois d'assurance parentale, qui se caractérise notamment par des taux de prestations plus élevés, l'absence de périodes d'attente non payées et un congé de paternité non transférable de cinq semaines. La mise en œuvre de ce programme s'est traduite par un bond dans la proportion des pères admissibles du Québec qui ont présenté une

Tableau 3 Tendances en matière de demandes pour les couples dans lesquels le père a demandé des congés parentaux

	Total	Québec	Ailleurs
Total	**62 800**	**39 800**	**22 400**
		%	
Demandes simultanées du père et de la mère	53	70	F
Pas de demandes simultanées du père et de la mère	47	30	79*
Demandes du père seulement	26	F	55
Demandes séparées	22	F	F
		Nombre moyen de semaines de congé[1]	
Total	**11**	**7**	**17***
Demandes simultanées du père et de la mère	6	6	F
Pas de demandes simultanées du père et de la mère	16	11	20*
Demande du père seulement	22	F	22
Demandes séparées	10[E]	F	F

* différence significative au Québec à un niveau de 0,05
1. Les chiffres ne tiennent pas compte des cas pour lesquels la durée du congé demandé n'est pas connue.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2006.

demande de prestations, celle-ci passant de 32 % en 2005 à 56 % en 2006, comparativement à 11 % seulement pour les pères hors du Québec.

Par contre, les pères au Québec réclamaient une moyenne de 13 semaines de prestations en 2005 et de 7 semaines en 2006, alors que chez les pères à l'extérieur du Québec, la durée des congés est passée de 11 à 17 semaines au cours de cette période. Les chiffres observés au Québec en 2006 sont manifestement liés à la forte hausse du nombre de pères qui ne participent qu'au programme de congé de paternité de 5 semaines. Les raisons qui expliquent l'augmentation du nombre de semaines de congé prises par les pères à l'extérieur du Québec sont moins claires.

Certaines familles tiennent compte des pertes possibles de revenu du conjoint touchant le revenu le plus élevé avant de décider qui demandera les prestations. Dans l'ensemble du pays, les pères dont les conjointes touchaient des prestations et avaient un revenu égal ou supérieur au leur étaient 2,5 fois plus susceptibles de demander des prestations que ne l'étaient les pères dont les conjointes touchaient des prestations, mais avaient un revenu inférieur. Enfin, les pères hors du Québec étaient 3,4 fois plus susceptibles de demander des prestations lorsque leurs conjointes n'en demandaient pas, ce qui tend à indiquer que lorsque la famille risque de ne toucher aucune forme de prestations (ce qui est plus fréquent à l'extérieur du Québec), le taux de participation des pères augmente considérablement.

L'évolution des programmes de congés parentaux correspond à la transformation constante de l'emploi et de la société, comprenant l'augmentation du nombre de couples où les deux conjoints travaillent, les attentes accrues quant à l'engagement des hommes à l'égard des soins prodigués aux enfants et la valorisation de la qualité de vie hors du travail (Moss et O'Brien, 2006). En effet, les recherches au Canana démontrent que les conjoints partagent de plus en plus les responsabilités financières, domestiques et parentales (Marshall, 2006). Le fait qu'un père sur cinq prenne un congé parental payé montre également que les familles où les deux conjoints travaillent sont, de plus en plus, des familles où les deux parents s'occupent aussi des enfants.

Notes

1. Voir Phipps 2006 pour une description plus détaillée de l'évolution des programmes de congés de maternité et de congés parentaux au Canada.

2. Outre ses objectifs sociaux, le PPP vise des objectifs économiques, soit de permettre aux entreprises de conserver leurs employés performants et expérimentés et de réaliser un investissement à court terme en vue d'un gain économique à long terme (RHDSC).

3. Chiffres fondés sur la déclaration de la mère quant à l'inadmissibilité du conjoint (voir la section *Sources de données et définitions*). Le reste de l'article porte sur les pères admissibles.

4. En 2006, le taux global de participation de l'ensemble des pères, admissibles ou non, s'établissait à 48 % au Québec et à 10 % hors du Québec.

5. La perception par les mères de prestations complémentaires a été testée dans les modèles de régression et s'est révélée non significative. Aucune information sur les taux de prestations complémentaires versées par l'employeur n'a été recueillie pour les hommes.

6. En 2006, parmi les couples où au moins un des parents a demandé des prestations après la naissance de l'enfant, 72 % ont déclaré une réduction du revenu mensuel, réduction s'élevant en moyenne à 1 300 $. Seulement 27 % des couples dans lesquels aucun parent n'a présenté une demande de prestations ont fait état d'une réduction du revenu, mais pour ceux qui ont déclaré une diminution, la perte du revenu a atteint 1 700 $ en moyenne. La plupart des familles n'ayant pas présenté de demande (73 %) n'ont pas subi de perte de revenu soit parce qu'elles ne faisaient pas partie de la population active avant la naissance de l'enfant, soit parce qu'elles travaillaient, mais n'étaient pas admissibles aux prestations et qu'elles étaient de ce fait moins enclines à prendre un congé. Toutefois, certaines familles prennent congé du travail même si elles ne sont pas admissibles, ce qui accroît d'autant le coût du congé.

Documents consultés

ALLEN, Sarah et Kerry DALY. 2007. *The Effects of Father Involvement: An Updated Research Summary of the Evidence*. Centre for Families, Work & Well-Being, Université de Guelph. Guelph, Ontario. 53 p. http://www.fira.ca/cms/documents/29/Effects_of_Father_Involvement.pdf (consulté le 30 mai 2008).

ANXO, Dominique et autres. 2007. *Parental leave in European companies.* Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg, Belgique. 51 p.
http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf (consulté le 30 mai 2008).

BEAUPRÉ, Pascale et Elisabeth CLOUTIER. 2007. *Vivre les transitions familiales : résultats de l'enquête sociale générale – 2006,* nº 89-625-XIF au catalogue de Statistique Canada – Nº 002. Ottawa. 30 p.
http://www.statcan.ca/francais/research/89-625-XIF/89-625-XIF2007002.pdf (consulté le 30 mai 2008).

COMMISSION EUROPÉENNE. 2006. *'Making work pay' debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries.* Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg, Belgique. 166 p.
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke6905836_en.pdf (consulté le 5 juin 2008).

DALY, Kerry. 2004. *L'évolution de la culture parentale : Tendances contemporaines de la famille.* L'institut Vanier de la famille. Ottawa. 22 p.
http://www.vifamily.ca/library/cft/parenting_fr.pdf (consulté le 30 mai 2008).

DOUCET, Andrea. 2006. *Do Men Mother? Fathering, Care, and Domestic Responsibility.* Toronto, Ontario. University of Toronto Press.

MARSHALL, Katherine. 2006. « Convergence des rôles des sexes », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 18, nº 3, Automne, nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 7 à 21.

MARSHALL, Katherine. 2003. « L'avantage du congé parental prolongé », *L'emploi et le revenu en perspective,* vol. 15, nº 2, Été, nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 19 à 27.

MOSS, Peter et Karin WALL (eds.). 2007. *International Review of Leave Policies and Related Research 2007.* Série de recherche sur les relations de travail, nº 80. Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. Londres, Royaume-Uni. 302 p.
http://www.berr.gov.uk/files/file40677.pdf (consulté le 5 juin 2008).

MOSS, Peter et Margaret O'BRIEN (eds.). 2006. *International Review of Leave Policies and Related Research 2006.* Série de recherche sur les relations de travail, nº 57. Department of Trade and Industry. Londres, Royaume-Uni. 241 p.
http://www.berr.gov.uk/files/file31948.pdf (consulté le 30 mai 2008).

PHIPPS, Shelley. 2006. "Working for Working Parents: The Evolution of Maternity and Parental Benefits in Canada". *IRPP Choices.* Vol. 12, nº 2, mai. Institut de recherche en politiques publiques. 40 p.
http://www.irpp.org/choices/archive/vol12no2.pdf (consulté le 30 mai 2008).

PLANTEGA, Janneke et Chantal REMERY. 2005. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries.* Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances, Communauté européenne. Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg, Belgique. 94 p.
http://bookshop.eu.int/eubookshop/FileCache/PUBPDF/KE6905828ENC/KE6905828ENC_002.pdf (consulté le 30 mai 2008).

RESSOURCES HUMAINES et DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2005. *Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi,* nº HS28-25/2005F au catalogue. Ottawa. 116 p.
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/publications_ressources/evaluation/2007/sp_ah_674_01_05f/sp_ah_674_01_05f.pdf (consulté le 30 mai 2008).

STATISTIQUE CANADA. 2008. *Taux d'absence du travail – 2007,* nº 75-211-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. 148 p.
http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-211-XIF/71-211-XIF2008000.pdf (consulté le 30 mai 2008).

L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts

Cara Williams

L'horaire de 9 à 5 est peut-être ce que de nombreuses personnes considèrent comme un emploi à temps plein normal. Toutefois, dans une économie où l'activité est souvent incessante, le travail par quarts demeure monnaie courante. Parallèlement, toutefois, la main-d'œuvre vieillit et l'équilibre travail-vie personnelle prend de plus en plus d'importance pour les travailleurs.

Le travail par quarts peut avoir des effets négatifs sur la santé et compliquer la planification des activités familiales (Halpern, 2005; Levin-Epstein, 2006; Rosa et Colligan, 1997; Costa, 2003; Shields, 2002). En outre, étant donné que le travail par quarts se limite rarement aux jours de semaine, il peut se révéler difficile de trouver des services de garde pour les enfants les fins de semaine ou de faire des plans pour les vacances et les activités sociales. Par contre, pour certaines personnes, le travail par quarts peut entraîner une réduction des besoins en matière de services de garde pour les enfants et peut faire en sorte qu'un des parents est présent à la maison pour préparer les enfants pour l'école le matin, les accueillir après l'école ou donner des soins à des personnes âgées, ce qui réduit par conséquent les conflits entre le travail et la vie personnelle (Marshall, 1998).

Le présent article examine la prévalence du travail par quarts et les types de travail par quarts chez les personnes de 19 à 64 ans qui ont un emploi à temps plein. Il porte en outre sur les heures consacrées à d'autres activités, comme le travail non rémunéré ou le temps passé avec les membres de la famille. L'équilibre travail-vie personnelle, la surcharge de responsabilités et d'autres indicateurs du bien-être sont examinés du point de vue des différences entre les divers quarts. Enfin, on utilise une analyse multidimensionnelle pour évaluer les répercussions des horaires de travail et des variables démographiques et socioéconomiques sur l'équilibre travail-vie personnelle ainsi que la surcharge de responsabilités pour les hommes et les femmes (voir *Source des données et définitions*).

Cara Williams travaille dans le Secteur de la statistique du commerce et des entreprises. On peut la joindre au 613-951-6972 ou à cara.williams@statcan.gc.ca.

Les quarts rotatifs et les quarts irréguliers sont les plus répandus

Le travail par quarts a changé au fil des années (voir *Les quarts au fil du temps*). Aujourd'hui, il comprend le travail régulier le soir et la nuit, les quarts rotatifs et les quarts fractionnés, les emplois occasionnels ou sur appel et les quarts irréguliers. Dans le présent article, on utilisera le terme travail par quarts pour désigner tous les horaires autres qu'un horaire régulier de jour.

En 2005, environ 28 % (4,1 millions) des travailleurs canadiens (14,6 millions) avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour (tableau 1), la grande majorité

Tableau 1 Travailleurs de 19 à 64 ans selon le quart de travail et la situation relative à l'emploi

	Tous les travailleurs			Jour			Quart		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	milliers	%		milliers	%		milliers	%	
Total[1]	**14 640**	**55**	**45**	**10 547**	**54**	**46**	**4 068**	**57**	**43**
Temps plein	13 139	58	42	9 774	57	43	3 347	63	37
Temps partiel	1 494	26	74	773	22	78	721	31	69

1. Inclus des horaires de travail inconnus.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005

Source des données et définitions

Chaque année depuis 1985, dans le cadre de l'**Enquête sociale générale** (ESG), on a interviewé des Canadiens âgés de 15 ans et plus dans les dix provinces sur une gamme variée de sujets. Le présent document examine les données sur l'emploi du temps de l'ESG recueillies au moyen d'un journal sur 24 heures. En 2005, la taille de l'échantillon était de 19 600. La population cible de cette étude était constituée des personnes âgées de 19 à 64 ans au moment de l'enquête qui travaillaient à temps plein (30 heures par semaine et plus). Les étudiants ont été exclus.

Le **travail par quarts** comprend :

- horaires réguliers de soir
- horaires réguliers de nuit
- quarts rotatifs (ceux qui changent périodiquement du jour au soir ou à la nuit)
- quarts fractionnés (deux périodes distinctes ou plus chaque jour)
- travail sur appel ou occasionnel (pas d'horaire préétabli, par exemple, enseignants remplaçants)
- horaires irréguliers (horaires qui changent mais qui sont généralement déterminés une semaine ou plus à l'avance, par exemple, ceux des pilotes)
- Autre, horaires autres que de jour

Régime de travail normal est tout horaire régulier de jour.

L'**équilibre travail-vie personnelle** est une notion autoévaluée. Dans le cadre de l'ESG de 2005, on a déterminé la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle en demandant « Êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e) de l'équilibre entre votre emploi et votre vie familiale? »

La variable de la **surcharge de responsabilités** a été établie à partir de cinq indicateurs. Les questions utilisées étaient les suivantes :

1. Lorsque vous avez besoin de plus de temps, êtes-vous porté(e) à réduire vos heures de sommeil?
2. À la fin de la journée, avez-vous souvent l'impression que vous n'avez pas accompli ce que vous vouliez accomplir?
3. Vous inquiétez-vous du fait que nous ne consacrez pas assez de temps à votre famille ou à vos amis?
4. Êtes-vous constamment tendu(e) parce que vous voulez en accomplir plus que vous pouvez en faire?
5. Sentez-vous que vous n'avez plus le temps de vous amuser?

Les répondants qui ont répondu oui à quatre ou plus de ces questions ont été considérés comme faisant face à une telle surcharge.

Le temps moyen consacré aux activités (emploi du temps) a trait au temps total consacré à une activité donnée divisé par la population et réparti en moyenne sur une semaine de sept jours. Le temps consacré par les participants à une activité se limite à ceux qui ont participé à cette activité au cours de la journée visée par le journal, et fait aussi l'objet d'une moyenne sur sept jours.

(82 %) travaillant à temps plein (30 heures ou plus par semaine). Les femmes constituaient environ 37 % de tous les travailleurs de quarts à temps plein alors que presque 7 travailleurs de quarts à temps partiel sur 10 étaient des femmes. Étant donné que le conflit entre le travail et la vie personnelle ainsi que la surcharge de responsabilités sont plus susceptibles de toucher les travailleurs à temps plein, le présent article sera axé principalement sur ces personnes (voir *Travailleurs à temps partiel*).

En 2005, les quarts rotatifs et les horaires irréguliers représentaient les types les plus répandus de travail par quarts, avec 2,3 millions de travailleurs à temps plein (tableau 2), même s'ils sont considérés comme les quarts les plus difficiles parce que le corps est incapable de s'adapter convenablement aux changements d'horaire de sommeil, qu'il est difficile de trouver des services de garde pour les enfants correspondant à cet horaire et que les effets sur la santé peuvent être graves (Costa, 2003, Rosa et Colligan, 1997). Environ

Tableau 2 Travailleurs de quarts de 19 à 64 ans

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	milliers	%	
Soir	523	49,4	50,6
Temps plein	385	56,2	43,8
Nuit	309	60,3	39,7
Temps plein	270	63,1	36,9
Rotatif	1 345	54,5	45,5
Temps plein	1 215	58,2	41,8
Fractionné	160	52,6	47,4
Temps plein	131	58,2	41,9
Travail sur appel ou occasionnel	191	51,9	48,1
Temps plein	102	67,6	32,4[E]
Horaire irrégulier	1 324	62,5	37,5
Temps plein	1 052	70,1	29,9
Autre	217	61,9	38,1
Temps plein	192	64,7	35,3

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Tableau 3 Travailleurs à temps plein de 19 à 64 ans selon la profession, l'industrie et le quart de travail

	Total des travailleurs	Régulier de jour	Quart
	milliers	%	
Industrie			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	230	65,3	34,7
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	302	67,4	32,6
Services publics	121	89,7	10,3
Construction	888	84,1	15,9
Fabrication	1 717	73,2	26,8
Commerce	1 713	73,8	26,3
Transport et entreposage	650	60,5	39,5
Finance et assurances	904	81,9	18,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 079	86,8	13,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	448	63,9	36,1
Services d'enseignement	817	89,5	10,5
Soins de santé et assistance sociale	1 272	68,0	31,9
Renseignement, culture et loisirs	607	62,3	37,7
Hébergement et services de restauration	620	47,3	52,7
Autres services	544	75,6	24,4
Administration publique	831	80,7	19,3
Profession			
Gestion	1 275	80,1	19,9
Affaires, finance et administration	2 479	87,9	12,1
Sciences naturelles et appliquées	1 097	90,7	9,3
Secteur de la santé	690	54,7	45,3
Sciences sociales et enseignement	990	84,9	15,1
Art, culture, sports et loisirs	426	66,3	33,7
Ventes et services	2 573	60,5	39,5
Métiers, transport et machinerie	1 900	72,2	27,8
Propre au secteur primaire	420	58,5	41,5
Propre à la transformation, la fabrication et aux services publics	886	63,3	36,7

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

385 000 travailleurs à temps plein avaient des quarts réguliers de soir et environ 270 000, des quarts réguliers de nuit. Le travail sur appel ou occasionnel touchait un peu plus de 100 000 travailleurs, et les horaires fractionnés, environ 130 000.

Profession, industrie et quart de travail

Certaines professions sont plus couramment liées au travail par quarts, en raison de leur nature, les professions fournissant des services 24 heures par jour, comme celles de médecins, d'infirmières et de policiers en sont des exemples. En outre, certains emplois du secteur de la fabrication sont aussi liés au travail par quarts parce que certaines entreprises ont des activités 24 heures par jour. L'Enquête sociale générale de 2005 l'a d'ailleurs confirmé : environ 45 % des travailleurs de la santé travaillaient par quarts, tout comme 66 % des travailleurs des services de protection (policiers, gardiens de sécurité). Parmi les autres professions où le travail par quarts était relativement courant figurent celles spécifiques aux industries primaires (42 %) et celles spécifiques aux ventes et services (40 %). À l'opposé, moins de 10 % des emplois dans les sciences naturelles et appliquées, et 12 % des emplois dans les affaires, la finance et l'administration comportaient du travail par quarts (tableau 3).

Il n'est pas étonnant de constater que certaines industries, tout comme certaines professions, sont liées au travail par quarts. Cela vient peut-être du fait qu'elles offrent des services en dehors des heures normales ou qu'elles assurent une production continue. Les soins de santé, l'hébergement et le transport sont associés au travail par quarts. En fait, en 2005, plus de 50 % des travailleurs à temps plein du secteur de l'hébergement et de la restauration avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour. Environ 4 travailleurs sur 10 des services d'information, de la culture et des loisirs ainsi que du transport et de l'entreposage, travaillaient par quarts. Toutefois, dans certaines industries, la grande majorité des travailleurs avaient uniquement un horaire régulier de jour, par exemple, l'enseignement, les services scientifiques et professionnels, les services publics et la construction.

La démographie et le travail par quarts

Même si les femmes représentent environ 42 % de tous les travailleurs à temps plein, leur contribution au travail par quarts est légèrement inférieure, à environ 37 %, avec seulement des différences minimes selon le type de quart (graphique A). Par exemple, un

Les quarts au fil du temps

De 1992 à 1998, la proportion de travailleurs à temps plein qui avait un horaire autre qu'un horaire régulier de jour est passée de 22 % à 28 %, mais a ensuite baissé à 25 % en 2005. Au cours de cette même période de 14 ans, la part des femmes parmi les travailleurs à temps plein est passée de 39 % à 42 % et leur part de travail par quarts à temps plein est passée de 33 % à 37 %.

Les quarts rotatifs et les quarts irréguliers sont demeurés les quarts les plus répandus. Par exemple, en 1992, un travailleur de quarts sur deux avait un horaire rotatif; en 2005, les deux tiers des travailleurs de quarts à temps plein avaient un horaire rotatif ou irrégulier (les quarts irréguliers n'ont pas été identifiés en 1992).

Même s'il n'est pas possible d'examiner le type d'horaire de travail des conjoints, on peut déterminer si les conjoints des travailleurs à temps plein étaient dans la population active et s'ils travaillaient à temps plein ou à temps partiel. Si les modalités de travail du conjoint sont différentes pour les travailleurs réguliers de jour et les travailleurs de quarts, cela peut laisser supposer que les familles dans lesquelles au moins un parent a un horaire autre qu'un horaire régulier de jour trouvent des façons d'équilibrer leurs horaires de travail.

En 1998, environ 5,5 millions de travailleurs de jour avaient un conjoint dans le ménage. La plupart des conjoints des travailleurs de jour à temps plein travaillaient à temps plein (60 %). Dans le cas des travailleurs de quarts, un peu plus de deux millions de travailleurs de quarts à temps plein avaient un conjoint, et environ 58 % des conjoints travaillaient à temps plein, 16 % travaillaient à temps partiel et 23 % n'étaient pas dans la population active. En 2005, le taux d'activité à temps plein a augmenté pour les conjoints des travailleurs de quarts, environ 1,9 million de travailleurs de quarts avaient un conjoint dans le ménage et 64 % de ces conjoints travaillaient à temps plein, 13 % à temps partiel et 23 % n'étaient pas dans la population active.

La question de l'équilibre entre la vie familiale et le travail n'est pas nouvelle, les travailleurs ayant de la difficulté à l'atteindre. En fait, environ 28 % de tous les travailleurs à temps plein en 1998 étaient insatisfaits de l'équilibre entre le travail et leur vie personnelle (pas demandé en 1992). Il n'est pas étonnant de constater que les travailleurs de quarts avaient des niveaux légèrement plus élevés d'insatisfaction que les travailleurs de jour (33 % comparativement à 25 %). En 2005, l'insatisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle avait diminué légèrement, pour s'établir à 29 % dans le cas des travailleurs de quarts et à environ 23 % pour les travailleurs de jour à temps plein, ce qui montre que même si l'équilibre travail-vie personnelle a posé un problème depuis longtemps, ce problème ne semble pas s'être accentué.

Travailleurs à temps plein de 19 à 64 ans par quarts de travail

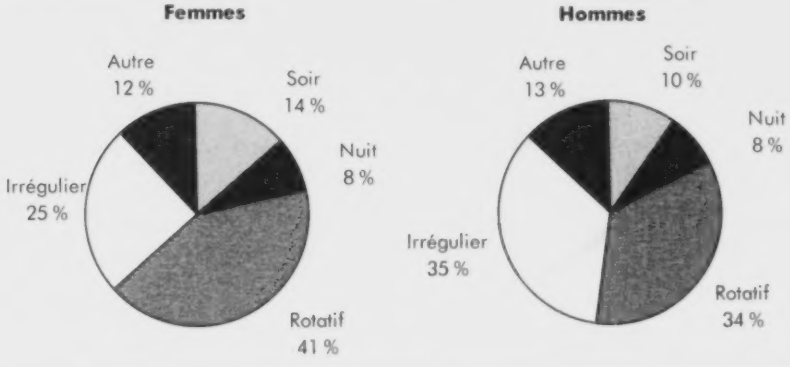
	1992	1998	2005
		milliers	
Tous les travailleurs	10 387	11 102	13 139
Hommes	6 323	6 695	7 644
Femmes	4 064	4 407	5 495
		%	
Jour	77,9	72,3	74,4
Hommes	75,6	69,6	72,4
Femmes	81,3	76,5	77,2
Travailleurs de quarts	22,2	27,6	25,5
Hommes	24,4	30,4	27,5
Femmes	18,7	23,5	22,7
Soir	14,7	10,5	11,5
Hommes	13,4	10,1	10,3
Femmes	17,2	11,2	13,6
Nuit	8,3	7,3	8,1
Hommes	8,4	7,4	8,1
Femmes	8,1 E	7,1 E	8,0
Rotatif	51,7	35,1	36,3
Hommes	52,7	32,1	33,7
Femmes	49,7	41,2	40,8
Fractionné	6,6	3,2	3,9
Hommes	6,4	3,1	3,6 E
Femmes	6,8 E	3,4 E	4,4
Travail sur appel ou occasionnel	..	3,6	3,0
Hommes	..	3,2	3,3
Femmes	..	4,2 E	2,6 E
Horaire irrégulier	..	39,9	31,4
Hommes	..	43,7	35,1
Femmes	..	32,3	25,2
Autre	18,8	F	5,7
Hommes	19,0	F	5,9
Femmes	18,3	F	5,5

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale.

moins grand nombre de femmes ont des quarts irréguliers (25 % comparativement à 35 % pour les hommes), mais elles sont plus susceptibles d'avoir des quarts rotatifs (41 % comparativement à 34 %) ou des quarts de soir (14 % comparativement à 10 %).

Les travailleurs de quarts à temps plein sont moins susceptibles d'être mariés que leurs homologues qui ont un horaire régulier de jour. Même si environ 7 travailleurs de jour sur 10 étaient mariés (avec ou sans enfants), cela était le cas de seulement 6 travailleurs de quarts sur 10 (tableau 4). Les travailleurs de quarts

Graphique A Parmi les travailleurs de quarts à temps plein, les femmes étaient plus susceptibles d'avoir des quarts rotatifs ou de soir



Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

étaient plus susceptibles d'être célibataires; 3 travailleurs de quarts sur 10 étaient célibataires comparativement à 2 travailleurs sur 10 ayant un horaire régulier de jour. Cela vient peut-être du fait que les travailleurs de quarts sont légèrement plus jeunes que les travailleurs de jour. Par exemple, l'âge moyen des travailleurs de quarts à temps plein était d'environ 38 ans, comparativement à 41 ans pour les travailleurs de jour à temps plein.

Il se peut que le fait d'avoir des enfants incite les personnes à adopter des horaires de travail différents. Toutefois, la proportion de couples mariés et en union de fait avec enfants de moins de 15 ans était la même chez les travailleurs de quarts et les travailleurs de jour. La seule différence significative avait trait aux travailleurs réguliers de soir. Seulement environ 22 % des familles avec un parent travaillant des quarts de soir avaient des enfants comparativement à environ 30 % des couples travaillant le jour.

Raisons de travailler par quarts

Les raisons pour lesquelles les travailleurs adoptent un certain horaire peuvent varier. L'Enquête sociale générale ne comporte pas de question à ce sujet, contrairement à la Current Population Survey aux États-Unis. La raison la plus courante, citée par 55 % des travailleurs de quarts à temps plein, était la

Tableau 4 Situation relative à la famille des travailleurs de quarts de 19 à 64 ans

		Tous les quarts							
	Régulier de jour	Total	Soir	Nuit	Rotatif	Fractionné	Travail sur appel ou occasionnel	Horaire irrégulier	Autre
Type de famille					%				
Marié ou conjoint de fait, sans enfants	41,7	34,3*	36,1	19,3*	33,3*	38,5	41,6	36,4*	41,1
Marié, avec enfants de moins de 15 ans	29,6	27,5	22,1*	27,0	26,2	21,1[E]	32,1[E]	31,0	29,8
Séparé, veuf, divorcé, sans enfants	6,0	7,1	6,3[E]	12,0[E]*	5,8	10,5	F	7,2	7,1[E]
Séparé, veuf, divorcé, enfants de moins de 15 ans	2,3	1,7*	F	F	1,5[E]*	F	F	1,8[E]	F
Célibataire, sans enfants	19,2	28,0*	32,3*	38,0*	31,6	22,4[E]	17,7[E]	23,0*	18,6[E]
Célibataire, avec enfants de moins de 15 ans	1,1	1,5	F	F	1,8[E]	F	F	F	F

* significativement différent de l'horaire régulier de jour dans la même catégorie
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Travailleurs à temps partiel

En général, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Cela est vrai, peu importe l'horaire de travail. Par exemple, environ 78 % des travailleurs de jour à temps partiel étaient des femmes, et 69 % des travailleurs de quarts à temps partiel étaient des femmes.

Le travail à temps partiel peut permettre aux travailleurs d'atteindre un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle et d'être moins susceptibles d'avoir une surcharge de responsabilités, et leur donner l'impression d'avoir plus de temps à consacrer aux activités autres que le travail. Même si les travailleurs de quarts à temps plein étaient moins susceptibles d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle que les travailleurs de jour à temps plein, cela n'était pas le cas pour les travailleurs à temps partiel, 85 % étant satisfaits de cet équilibre.

Peut-être en raison des heures pendant lesquelles ils travaillent, les travailleurs de quarts à temps partiel étaient significativement plus susceptibles de réduire leurs heures de sommeil que les travailleurs de jour. Toutefois, le travail à temps partiel semble diminuer les autres différences entre les travailleurs de jour et les travailleurs de quarts, aucune autre différence significative en ce qui a trait à la surcharge de responsabilités ou d'autres indicateurs du bien-être n'ayant été notée entre les travailleurs de jour à temps partiel ou les travailleurs de quarts.

Travailleurs à temps partiel âgés de 19 à 64 ans

	Horaire régulier de jour	Quarts
Total	773 000	721 000
Sexe	%	
Homme	22,4	30,7*
Femme	77,6	69,3*
Type de famille		
Marié ou conjoint de fait, sans enfants	37,3	31,9
Marié avec enfants de moins de 15 ans	31,2	32,4
Séparé, veuf, divorcé, sans enfants	8,9	5,0[E]
Séparé, veuf, divorcé, sans enfants de moins de 15 ans	F	F
Célibataire, sans enfant	17,6	27,7
Célibataire, avec enfant de moins de 15 ans	F	F
Équilibre travail-vie personnelle		
Satisfait	88,0	84,0
Insatisfait	10,0	14,0
Indicateur de surcharge de responsabilités		
Réduction des heures de sommeil	41,2	54,0*
Pas accompli ce que l'on voulait accomplir	47,7	49,0
Pas assez de temps avec la famille et les amis	41,7	41,2
Souvent tendu lorsqu'on essaie d'accomplir plus que capable	32,7	36,5
Pas de temps pour le plaisir	28,8	31,5
Surcharge de responsabilités		
Oui (4 indicateurs ou plus)	18,9	22,8
Autres indicateurs de bien-être		
Bourreau de travail	15,7	16,3
Niveau élevé de stress	17,4	15,8
Horaires de travail flexibles	46,9	51,8

* significativement différent du quart de jour à temps partiel
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

nature du travail. Toutefois, pour certains, le travail par quarts était privilégié, pour la vie familiale ou les soins des enfants (8 %), l'école (3 %), une meilleure rémunération (7 %) ou par préférence personnelle (11 %). Pour un autre 8 % des répondants, il s'agissait du seul type d'emploi qu'ils pouvaient obtenir (McMenamin, 2007).

La satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle varie dans une certaine mesure en fonction des quarts

L'équilibre travail-vie personnelle est un état déterminé et défini individuellement, atteint par une personne qui peut gérer efficacement ses multiples responsabilités au travail, à la maison et dans la communauté, tout en maintenant sa santé physique, émotionnelle et familiale sans revers, stress ou conséquences négatives (RHDSC, 2005).

En général, l'équilibre travail-vie personnelle peut être difficile à atteindre pour les travailleurs à temps plein, peu importe leur horaire de travail, particulièrement pour ceux qui ont des enfants. Toutefois, lorsque les horaires de travail sont réguliers ou lorsque les travailleurs ont un certain contrôle à l'égard de leurs quarts de travail, il est beaucoup plus facile de réduire les conflits liés à la famille et au travail (Halpern, 2005). Il n'est donc pas étonnant que la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle varie dans une certaine mesure selon le type de quart de travail. En fait, les travailleurs de jour étaient les plus susceptibles d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, suivis par les travailleurs réguliers de soir; leurs horaires sont réguliers et ils peuvent planifier leurs activités en fonction de leur travail. Étonnamment peut-être, étant donné que leur horaire change tout au long du mois, presque 73 % des travailleurs ayant des quarts rotatifs étaient satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Les moins satisfaits étaient ceux qui avaient des quarts fractionnés ou irréguliers (environ 65 % étaient satisfaits), ceux qui travaillaient sur appel ou de façon occasionnelle (62 %), ou ceux qui avaient d'autres quarts de travail (63 %), c'est-à-dire les travailleurs ayant le moins de contrôle sur leur horaire de travail (tableau 5).

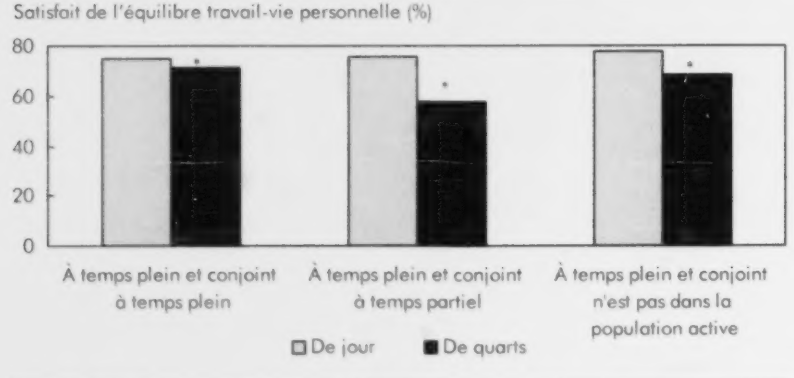
Dans le cas des familles avec enfants dans lesquelles les deux conjoints travaillent à temps plein, la recherche d'un équilibre peut poser un défi, qui peut être accentué par le travail par quarts. L'ESG a démontré qu'environ 75 % des travailleurs de jour à temps plein dont le conjoint travaillait aussi à temps plein étaient satis-

Tableau 5 Le bien-être des travailleurs de quarts à temps plein de 19 à 64 ans

		Tous les quarts							
	Régulier de jour	Total	Soir	Nuit	Rotatif	Fractionné	Travail sur appel ou occasionnel	Horaire irrégulier	Autre
					%				
Équilibre travail-vie peronnelle									
Satisfait	75,8	69,1*	73,0	70,0	72,5	65,0	61,7*	65,9*	62,7*
Insatisfait	22,6	28,5*	23,1	27,2	25,4	32,6E	37,7E*	32,4*	32,8*
Indicateurs de la surcharge de responsabilités									
Réduction des heures de sommeil	53,6	61,1*	70,0*	60,4	62,9*	61,0	60,1	58,1*	56,1
Pas accompli ce que l'on voulait accomplir	47,2	50,0	47,9	44,2	49,4	53,5	49,9	52,2	52,7
Pas assez de temps avec la famille et les amis	50,8	55,7*	50,9	53,0	54,2	56,4	65,8*	58,1*	58,5
Souvent tendu lorsque essaie d'en accomplir plus que capable	40,7	43,4	45,3	35,8	41,4	49,8	47,3	46,7*	44,5
Pas le temps de s'amuser	41,1	43,3	42,0	39,1	42,9	60,1*	52,4	41,5	49,6
Surcharge de responsabilités									
Oui (4 indicateurs ou plus)	27,2	30,9*	26,1	33,1	31,1*	35,5	38,6E	30,4	31,8
Autres indicateurs du bien-être									
Bourreau de travail	30,3	36,1*	36,9	27,1	33,2	42,2	41,4	43,1*	26,7
Niveau élevé de stress	26,6	26,8	21,0	25,2	24,1	35,6	22,0E	31,3*	30,1
Horaires de travail souples	40,3	35,0*	19,5*	11,9E*	21,0*	32,8	53,1*	59,9*	43,6

* significativement différent de l'horaire régulier de jour
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Graphique B L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts est plus difficile à atteindre pour les couples



* différence significative par rapport à l'horaire régulier de jour
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

faits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Lorsque leur conjoint travaillait à temps partiel ou n'était pas actif, environ 77 % étaient satisfaits. D'un autre coté, les travailleurs de quarts à temps plein étaient plus susceptibles d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle lorsque leur conjoint travaillait à temps plein (71 %) que lorsque leur conjoint travaillait à temps partiel ou n'était pas dans la population active. En fait, la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle passait à 57 % pour les travailleurs de quarts à temps plein dont le conjoint travaillait à temps partiel, et à 68 %, lorsque le conjoint ne faisait pas partie de la population active (graphique B).

Même si la proportion de travailleurs à temps plein insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle variait, les principales raisons de l'insatisfaction étaient similaires. Par exemple, le manque de temps avec la famille et le trop grand nombre d'heures passées au travail étaient les principales raisons citées par tous les travailleurs à temps plein, peu importe leur horaire de travail. D'autres raisons liées à l'emploi et le manque de temps pour d'autres activités ont aussi été cités.

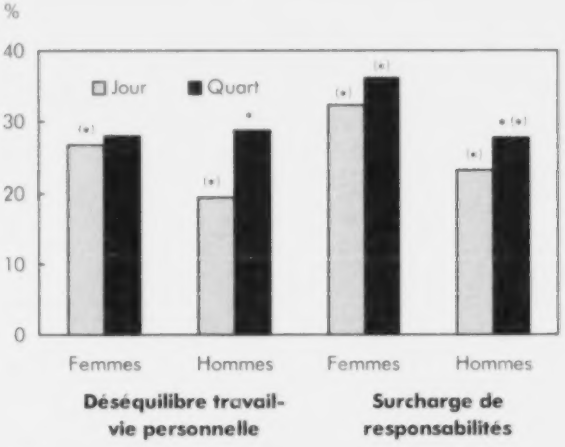
La surcharge de responsabilités, c'est-à-dire trop de choses à faire et pas assez de temps pour les faire, représente une autre mesure du bien-être. Par exemple, avoir l'impression de ne pas avoir accompli assez de choses pendant la journée, s'inquiéter de ne pas consacrer assez de temps à la famille, être constamment tendu, tenter d'accomplir plus que ce qui est possible et réduire les heures de sommeil sont tous des indicateurs d'une surcharge de responsabilités.

En fait, la réduction des heures de sommeil pour avoir plus de temps est une façon d'accomplir plus de choses pendant une journée, mais si cela se produit régulièrement, cela peut avoir des répercussions négatives sur la santé (Rosa et Colligan, 1997). Même si plus de 50 % de tous les travailleurs à temps plein réduisaient leurs heures de sommeil lorsqu'ils avaient besoin de plus de temps, la probabilité diffère selon l'horaire de travail. Par exemple, un peu plus de la moitié de tous les travailleurs de jour réduisaient leurs heures de sommeil, comparativement à 70 % des travailleurs de quarts de soir et 63 % des travailleurs de quarts rotatifs. Cela peut être particulièrement problématique pour les travailleurs de quarts parce qu'ils ont peut-être déjà de la difficulté avec leurs heures de sommeil.

Plusieurs autres indicateurs d'une surcharge de responsabilités différaient de façon importante pour les travailleurs de quarts. Les travailleurs de quarts étaient plus susceptibles que leurs homologues travaillant de jour de s'inquiéter de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille ou à leurs amis (56 % comparativement à 51 %). Ceux qui avaient des horaires irréguliers semblaient être les plus affectés par la surcharge de responsabilités. Ils étaient significativement plus susceptibles de réduire leurs heures de sommeil, de s'inquiéter de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille et à leurs amis et d'être constamment tendus parce qu'ils tentaient d'accomplir plus que ce qui est possible. Le fait de connaître une ou deux manifestations d'une surcharge de responsabilités indique un certain niveau de surcharge alors que quatre manifestations ou plus sont une indication d'une surcharge de responsabilités plus grande. Environ 27 % des travailleurs de jour et 31 % des travailleurs de quarts ont cité quatre indicateurs ou plus.

Les mesures de l'équilibre travail-vie personnelle et de la surcharge de responsabilités différaient pour les hommes et les femmes. Même si les femmes en général avaient une incidence plus grande de déséquilibre travail-vie personnelle (27 % comparativement à 19 %) et de surcharge de responsabilités (32 % comparativement à 23 %), elles n'affichaient pas de différences significatives selon le type de quarts. Au contraire, pour les hommes, les travailleurs de quarts étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle (29 %) que ceux ayant un horaire de jour régulier (19 %). Les hommes différaient aussi selon qu'ils travaillaient de jour ou par quarts du point de vue de l'incidence de la surcharge de responsabilités. Alors que la surcharge de responsabilités était élevée pour 28 % des hommes travaillant par quarts, c'était le cas pour seulement 23 % de leurs homologues travaillant de jour (graphique C).

Graphique C Les femmes sont toujours plus susceptibles d'avoir une surcharge de responsabilités ou de connaître un déséquilibre travail-vie personnelle



* différence significative par rapport à l'horaire régulier de jour
(•)différence significative par rapport au sexe opposé
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Le fait d'être généralement tendu constitue une autre mesure de la surcharge de responsabilités, particulièrement si cela découle de l'impression qu'il n'y a pas suffisamment de temps dans la journée pour faire tout ce que l'on a à faire. De façon générale, on n'a noté aucune différence du point de vue du stress entre les travailleurs réguliers de jour et les travailleurs de quarts, environ 27 % des deux groupes ayant l'impression d'être assez ou extrêmement tendus la plupart du temps. En ce qui a trait à la cause de ce stress, environ la moitié mentionnait le manque de temps.

La souplesse de l'horaire

Des recherches antérieures ont démontré que des horaires de travail souples entraînent un meilleur équilibre travail-vie personnelle et peuvent atténuer le stress au travail (Levin-Epstein, 2006). L'ESG permet un examen partiel de la souplesse des horaires de travail en demandant aux travailleurs s'ils ont des heures d'arrivée et de départ souples. Alors qu'environ 4 travailleurs de jour sur 10 avaient des horaires souples, certains horaires étaient moins susceptibles d'offrir cette souplesse. Par exemple, seulement 20 % environ des travailleurs de quarts de soir et moins de 12 % des travailleurs de quarts de nuit avaient des horaires souples, mais plus de 50 % de ceux qui avaient des horaires irréguliers ou travaillaient sur appel ou de façon occasionnelle, avaient des horaires souples.

Travail par quarts et temps consacré à la famille

Des recherches antérieures ont fait ressortir des compromis entre les horaires atypiques et le temps consacré au conjoint et aux enfants. Par exemple, le fait de travailler de nuit est lié à un plus grand nombre d'heures passées avec les enfants, ce qui laisse supposer que les horaires de nuit sont une façon pour les parents de résoudre leurs problèmes de garde d'enfant (Golla et Vernon, 2006). En 2005, les travailleurs de quarts de nuit passaient 4,4 heures par jour avec leurs enfants, soit environ 30 minutes par jour de plus que les travailleurs de jour et ils passaient 3,3 heures par jour avec leur conjoint, soit un peu plus d'une heure de moins que les travailleurs de jour (tableau 6). Même si le travail de soir a été lié à un moins grand nombre d'heures passées avec le conjoint et les enfants (Golla et Vernon, 2006), l'ESG a permis de déterminer que cela n'est vrai qu'en partie. Par exemple, les travailleurs de quarts de soir passaient en moyenne 4,2 heures par jour avec leurs enfants, soit environ 18 minutes de plus que les travailleurs de jour, mais ils passaient moins de temps avec leur conjoint que les travailleurs de jour (environ une heure de moins).

Le temps moyen consacré aux travaux non rémunérés était relativement constant, à environ 96 minutes par jour, avec quelques exceptions : les travailleurs de nuit y consacraient un peu moins de temps, soit environ 83 minutes, et ceux ayant des quarts irréguliers, environ 92 minutes. Enfin, comme l'ont montré des études antérieures, certains travailleurs de quarts passaient moins de temps à dormir et avaient plus de difficulté à le faire que leurs homologues travaillant de jour (Williams, 2001; Rosa et Colligan, 1997; Åkerstedt, 2003). Par exemple, les travailleurs de jour dormaient en moyenne un peu plus de 8 heures, tandis que les travailleurs de quarts réguliers de nuit dormaient environ 45 minutes de moins.

Tableau 6 Temps passé à des activités par les travailleurs de quarts à temps plein âgés de 19 à 64 ans

	Travail rémunéré	Travail non rémunéré	Sommeil	Temps avec les enfants[1]	Temps avec le conjoint[2]	Temps avec membres du ménage[3]
			heures			
Jour	6,8	1,6	8,1	3,9	4,4	4,6
Soir	6,4	1,8	8,1	4,2	3,4	3,8
Nuit	7,1	1,4	7,4	4,4	3,3	3,3
Rotatif	6,8	1,7	7,9	3,9	4,1	3,9
Fractionné	6,5	1,6	8,0	3,5	4,1	4,1
Travail sur appel ou occasionnel	7,0	1,9	7,7	3,3	3,2	3,2
Horaire irrégulier	7,2	1,5	7,9	3,1	4,2	4,5
Autre	7,4	1,9	7,5	3,7	5,0	4,8

1. Pour les personnes ayant des enfants de moins de 15 ans.
2. Pour les personnes ayant un conjoint ou un partenaire.
3. Pour ceux qui n'appartiennent pas à un ménage à une personne (y compris le temps consacré aux enfants de 15 ans et plus vivant dans le ménage).

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Analyse multidimensionnelle

On a utilisé des modèles de régression logistique pour examiner le rapport entre la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités, ainsi que plusieurs caractéristiques d'emploi, y compris le travail par quarts, et diverses variables démographiques. Des modèles distincts ont été développés pour les femmes et les hommes, étant donné que les facteurs qui contribuent à leur bien-être semblent être différents (MacDonald, Phipps et Lethbridge, 2005).

Le travail par quarts a été lié à une probabilité plus faible d'éviter la surcharge de responsabilités. En effet, les travailleurs de quarts, tant hommes que femmes, étaient moins susceptibles, dans une proportion d'environ 15 %, que les travailleurs de jour de ne pas avoir de surcharge de responsabilités. Les horaires constituaient aussi un facteur dans la satisfaction à l'égard du modèle d'équilibre travail-vie personnelle pour les hommes. Les travailleurs de quarts de sexe masculin étaient moins susceptibles, dans une proportion d'environ 25 %, que les travailleurs de jour d'être satisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Toutefois, le travail par quarts n'était pas un prédicteur significatif du modèle d'équilibre travail-vie personnelle pour les femmes.

D'autres facteurs ont été liés à la satisfaction à l'égard de l'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités, tant pour les femmes que pour les hommes. En fait, les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi étaient significativement plus susceptibles d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle

Tableau 7 Modèles multivariés de l'équilibre travail-vie personnelle et de la surcharge de responsabilités

	Satisfait de l'équilibre travail-vie personnelle		Pas de surcharge de responsabilités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	rapport de cotes			
Horaire de travail				
Travail de jour (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Travail de quarts	n.s.	0,75*	0,82*	0,89*
Âge				
19 à 34	n.s.	0,55*	0,68*	0,61*
35 à 54	0,72*	0,65*	0,76*	0,66*
55 à 64 (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Type de famille				
Couple sans enfants (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Couple avec enfants	0,67*	n.s.	0,72*	0,80*
Parent seul	0,64*	n.s.	0,61*	0,56*
Autre famille	0,79*	n.s.	1,47*	1,28*
Éducation				
Diplôme universitaire ou plus (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Diplôme ou certificat collégial	n.s.	n.s.	n.s.	0,85*
Étude postsecondaire non complétée	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Diplôme d'études secondaires ou moins	1,72*	1,44*	n.s.	n.s.
Industrie				
Primaire et service public	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Construction	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Fabrication	n.s.	0,74*	n.s.	0,81*
Commerce	n.s.	0,69*	n.s.	n.s.
Transport et entreposage	n.s.	0,66*	n.s.	n.s.
Finance, service professionel, affaires (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Éducation et santé	n.s.	n.s.	n.s.	0,73*
Hébergement et services de restauration	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Administration publique	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Information, culture et loisirs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Profession				
Gestion, affaires, finance, science (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Santé	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Science sociale, ventes, culture	n.s.	n.s.	1,25*	1,30*
Commerce, secteur primaire, transformation, fabrication	n.s.	1,40*	1,50*	1,47*
Heures habituelles par semaine				
Moins de 39 (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
39 à 45	0,83*	n.s.	0,76*	0,87*
46 à 55	0,52*	0,45*	0,66*	0,64*
56 ou plus	0,28*	0,22*	0,44*	0,51*
Souplesse des heures de début et de fin				
Oui	1,30*	n.s.	1,30*	1,30*
Non (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Satisfaction au travail				
Insatisfait au travail (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Relativement satisfait	2,34*	2,20*	1,49*	1,38*
Très satisfait	5,65*	6,90*	2,37*	2,47*
Niveau de stress				
Aucun stress (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Niveau moyen de stress	0,73*	0,73*	0,57*	0,54*
Niveau élevé de stress	0,32*	0,42*	0,24*	0,24*

Tableau 7 Modèles multivariés de l'équilibre travail-vie personnelle et de la surcharge de responsabilités (fin)

	Satisfait de l'équilibre travail-vie personnelle		Pas de surcharge de responsabilités	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	rapport de cotes			
Bourreau de travail				
Oui	0,57*	0,61*	0,38*	0,42*
Non (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Soins aux personnes âgées				
Oui	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Non (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00
Revenu				
Moins de 10 000 $	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
10 000 $ à 29 999 $	n.s.	n.s.	0,63*	0,65*
30 000 $ à $ 49 999 $	n.s.	1,40*	0,77*	0,73*
50 000 $ à $ 79 999 $	n.s.	n.s.	n.s.	0,85*
80 000 $ à $ 99 999 $	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
100 000 $ et plus (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00

* significativement différent du groupe de référence (réf*) à un niveau de 0,05 ou mieux
n.s. non significatif
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

ou d'éviter la surcharge de responsabilités (tableau 7). Par exemple, les femmes très satisfaites de leur emploi étaient 5,7 fois plus susceptibles d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle et 2,4 fois plus susceptibles d'éviter la surcharge de responsabilités. Cela va dans le sens des recherches qui démontrent qu'un environnement de travail positif et des niveaux élevés de satisfaction au travail peuvent aider les personnes à se sentir moins tendues et les aider à atteindre un meilleur équilibre (RHDSC, 2008). En outre, les personnes qui ont des niveaux élevés de stress étaient significativement moins susceptibles d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle ou d'être capables d'atteindre un tel équilibre. Par exemple, les femmes travaillant à temps plein et ayant des niveaux élevés de stress étaient moins susceptibles dans une proportion de 68 % d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle (58 % pour les hommes), et les hommes et les femmes étaient moins susceptibles dans une proportion de 76 % d'éviter la surcharge de responsabilités.

Le temps consacré au travail a aussi des répercussions sur l'équilibre travail-vie personnelle. Par exemple, le fait de travailler 46 heures ou plus par semaine était lié à une probabilité plus faible d'être satisfait de l'équilibre travail-vie personnelle pour les deux sexes. Les longues heures de travail étaient aussi associées à une surcharge de responsabilités. En fait, tant pour les hommes que pour les femmes, le fait de travailler de longues heures était associé à une probabilité plus faible d'éviter la surcharge de responsabilités. Par exemple, les femmes travaillant 56 heures par semaine ou plus étaient moins susceptibles dans une proportion de 72 % d'être satisfaites de l'équilibre travail-vie personnelle et étaient moins susceptibles dans une proportion de 56 % d'éviter la surcharge de responsabilités (78 % et 49 % respectivement pour les hommes). En outre, les personnes se percevant comme des bourreaux de travail étaient aussi moins susceptibles d'avoir atteint un équilibre satisfaisant entre le travail et la vie personnelle ou d'avoir évité la surcharge de responsabilités. Cela peut venir du fait que ces bourreaux de travail perçoivent et répartissent leur temps différemment des autres travailleurs, tout en ayant l'impression en même temps qu'ils doivent accomplir plus que ce qui est possible dans une journée (Keown, 2007).

La souplesse des horaires était aussi importante pour éviter la surcharge de responsabilités, tant pour les hommes que pour les femmes. Les personnes ayant des horaires de travail souples étaient 1,3 fois plus susceptible d'éviter la surcharge de responsabilités. Dans le cas des femmes, le fait d'avoir un horaire souple était aussi lié à un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle. Cela vient peut-être du fait qu'un horaire de travail souple permet de se rendre à des rendez-vous, de participer aux activités scolaires des enfants, de faire face à des problèmes imprévus de soins des enfants et des personnes âgées ou à d'autres événements qui peuvent survenir.

Un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et le fait de pouvoir éviter la surcharge de responsabilités comportent aussi un lien avec les caractéristiques démographiques. Même lorsque l'on tient compte d'autres facteurs confusionnels, l'âge semble jouer un

rôle pour les deux mesures. Par exemple, les personnes de 35 à 54 ans sont moins susceptibles que celles de 55 à 64 ans d'être satisfaites de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle ou d'éviter la surcharge de responsabilités. Cela vient peut-être du fait que les personnes plus jeunes sont dans leurs années les plus actives et sont davantage préoccupées par la progression de leur carrière, tandis que les personnes plus âgées sont davantage établies, tant à la maison (enfants plus âgés) qu'au travail.

Les modèles de bien-être étaient similaires pour les hommes et les femmes, sauf pour deux différences frappantes. Dans le cas des femmes, le type de famille était une variable prédictive significative, tant pour l'équilibre travail-vie personnelle que pour la surcharge de responsabilités. Cela n'était pas le cas pour les hommes. Pour les femmes, le fait d'avoir un conjoint et des enfants ou d'être chef de famille monoparentale était lié à une plus faible probabilité d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle ou d'éviter la surcharge de responsabilités. Dans le cas des hommes, le type de famille était uniquement significatif dans le modèle de la surcharge de responsabilités. Ces différences peuvent rendre compte du rôle continu des femmes comme principales responsables des soins aux enfants et comme gestionnaires des ménages.

Les autres différences entre les hommes et les femmes avaient trait aux variables de l'industrie et de la profession. Même si l'industrie n'avait pas d'effet sur les femmes pour l'une ou l'autre des mesures, cela n'était pas le cas pour les hommes. Dans le cas des hommes, travailler dans les secteurs de la fabrication, du commerce, du transport et l'entreposage étaient liés à une probabilité plus faible d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle, tandis que la fabrication ainsi que l'enseignement, de même que les soins de santé, étaient liés à une moins grande probabilité d'éviter la surcharge de responsabilités.

Certaines professions — les sciences sociales, les ventes, la culture; les métiers et les emplois dans le secteur primaire ou la fabrication semblaient offrir une forme de protection aux hommes et aux femmes en ce qui a trait à la surcharge de responsabilités, comparativement aux emplois en gestion, affaires, finances et sciences.

Dans le cas de ceux ayant un revenu élevé, l'achat de temps en prenant les repas au restaurant, en utilisant les services de nettoyage ou d'autres services, peut constituer une façon de réduire les contraintes de temps et, par conséquent, de trouver un équilibre ou de réduire la surcharge de responsabilités. Même si le revenu n'avait pas de répercussions significatives pour les femmes quant à la probabilité d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle, des revenus plus faibles étaient liés à une probabilité plus faible d'être capable d'éviter la surcharge de responsabilités, tant pour les hommes que pour les femmes.

Résumé

En 2005, plus de 3 millions de travailleurs à temps plein avaient un horaire autre qu'un horaire régulier de jour, les deux tiers d'entre eux travaillant par quarts rotatifs ou irréguliers. Tout comme la part de travail à temps plein a augmenté pour les femmes dans le marché du travail en général, leur part du travail par quarts à temps plein a aussi augmenté. En 2005, environ 37 % des travailleurs de quarts à temps plein étaient des femmes, comparativement à environ 33 % en 1992.

Certaines professions sont davantage liées au travail par quarts. Près de la moitié des travailleurs dans les professions de la santé, et les deux tiers de ceux dans les services de protection travaillaient par quarts. Il n'est pas étonnant de constater que les personnes ayant des postes en ventes et en services étaient aussi plus susceptibles de travailler par quarts.

Les modèles d'emploi du temps sont légèrement différents parmi les travailleurs de quarts. À peu près tous les travailleurs de quarts passaient moins de temps avec leur conjoint que ceux qui avaient un horaire régulier de jour. Toutefois, certains types de quarts avaient peu en commun avec le travail de jour du point de vue du temps consacré aux activités. Par exemple, les travailleurs de quarts de nuit consacraient le moins de temps au travail non rémunéré ou au sommeil, mais passaient plus de temps avec leurs enfants que les autres travailleurs de quarts.

L'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités sont des mesures du bien-être. En 2005, les travailleurs de quarts étaient significativement plus susceptibles d'être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle que les travailleurs réguliers de jour. Ils étaient aussi plus susceptibles de connaître une surcharge de responsabilités. En fait, les personnes travaillant sur appel ou ayant d'autres quarts de travail avaient des niveaux significativement plus élevés de déséquilibre travail-vie personnelle que les travailleurs de jour (23 %). Il est intéressant de constater que tous les travailleurs de quarts étaient plus suscepti-

bles de réduire leurs heures de sommeil lorsqu'ils avaient besoin de plus de temps et qu'ils étaient aussi plus susceptibles de s'inquiéter de ne pas consacrer suffisamment de temps à leur famille.

Des modèles de régression logistique ont permis de comparer les facteurs liés à l'équilibre travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein. Dans le cas des hommes, le travail par quarts était lié à une probabilité plus faible d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle, et le travail par quarts était une variable prédictive significative de la surcharge de responsabilités, tant pour les femmes que pour les hommes, ce qui montre qu'étant donné les heures pendant lesquelles ils travaillent, les travailleurs de quarts sont plus susceptibles de penser qu'ils ont davantage de choses à faire et pas suffisamment de temps pour les faire.

Dans le cas des femmes, le type de famille était un facteur important d'un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et de l'absence de surcharge de responsabilités. De même, pour les hommes, l'industrie était un facteur, mais le type de famille avait peu d'effet. Toutefois, certains facteurs étaient significatifs tant pour les hommes que pour les femmes. En fait, peu importe l'horaire de travail ou le type de famille, la satisfaction à l'égard de l'emploi était associée à une probabilité plus élevée d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et d'éviter la surcharge de responsabilités. De même, un niveau élevé de stress, le fait de travailler 46 heures par semaine ou plus, ou le fait d'être un bourreau de travail, diminuaient tous les probabilités d'avoir un équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et d'éviter la surcharge de responsabilités. En résumé, cela laisse supposer que l'équilibre satisfaisant travail-vie personnelle et la surcharge de responsabilités sont liés non seulement aux horaires des travailleurs, mais aussi à l'interaction complexe entre les heures travaillées, la perception de soi et le sentiment général de bien-être.

Perspective

■ Documents consultés

AKERSTEDT, Torbjörn. 2003. "Shift work and disturbed sleep/wakefulness." *Occupational Medicine.* Vol. 53, nº 2, p. 89 à 94.
http://occmed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/53/2/89 (consulté le 8 août 2008).

COSTA, Giovanni. 2003. "Shift work and occupational medicine: an overview." *Occupational Medicine.* Vol. 53, nº 2, p. 83 à 88.
http://occmed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/53/2/83 (consulté le 8 août 2008).

GOLLA, Anne Marie et Victoria VERNON. 2006. *Late for Dinner Again: Do Work Schedules and Home Schedules Clash?* Washington, D.C. 54 p.
http://www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/IATUR2006/golla%20-%20paper.pdf (consulté le 11 août 2008).

HALPERN, Diane F. 2005. "How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money." *Stress and Health.* Vol. 21, nº 3, août, p. 157 à 168.

KEOWN, Leslie-Anne. 2007. « Les bourreaux de travail et leur perception du temps. » Tendances sociales canadiennes, nº 83, été, nº 11-008 au catalogue de Statistique Canada, p. 30 à 34.
http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/2007001/pdf/11-008-XIF20070019629.pdf (consulté le 8 août 2008).

LEVIN-EPSTEIN, Jodie. 2006. *Getting Punched: The Job and Family Clock.* Center for Law and Social Policy. Washington, D.C. 26 p.
http://www.clasp.org/publications/getting_punched_fullnotes.pdf (consulté le 11 août 2008).

MACDONALD, Martha, Shelley PHIPPS et Lynn LETHBRIDGE. 2005. "Taking its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being." *Feminist Economics.* Vol. 11, nº 1, mars, p. 63 à 94.

MARSHALL, Katherine. 1998. « Les couples qui travaillent par postes. » *L'emploi et le revenu en perspective.* Vol. 10, nº 3. Automne. Nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 9 à 15.
http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-9831.pdf (consulté le 11 août 2008).

MCMENAMIN, Terence M. 2007. "A time to work: recent trends in shift work and flexible schedules." *Monthly Labor Review.* Décembre, p. 3 à 15.
http://www.bls.gov/opub/mlr/2007/12/art1full.pdf (consulté le 11 août 2008).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2008. *Contrôle du temps et conciliation travail-vie personnelle: une analyse empirique.*
http://www.rhdsc.gc.ca/fr/travail/normes_travail/ntf/recherche/recherche15/page09.shtml (consulté le 11 août 2008).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2005. *Foire aux questions pour les employés (Conciliation travail-vie)*. http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/faq/01individus.shtml (consulté le 11 août 2008).

ROSA, Roger R. et Michael J. COLLIGAN. *Plain Language about Shiftwork*. U.S. Department of Health and Human Services. Centers for Disease Control and Prevention. National Institute for Occupational Safety and Health. DHHS (NIOSH) Publication N° 97-145. 39 p. http://www.cdc.gov/Niosh/pdfs/97-145.pdf (consulté le 11 août 2008).

SHIELDS, Margot. 2002. « Travail par quarts et santé » *Rapports sur la santé*. Vol. 13, n° 4. Juillet. N° 82-003 au catalogue de Statistique Canada, p. 11 à 36. http://www.statcan.ca/francais/studies/82-003/archive/2002/13-4-a_f.pdf (consulté le 11 août 2008).

WILLIAMS, Cara. 2001. « Vous empêchez-vous de dormir? – Les habitudes de sommeil des Canadiens », n° 60, printemps. N° 11-008 au catalogue de Statistique Canada, p. 10 à 14. http://www.statcan.ca/francais/freepub/11-008-XIF/2000004/articles/5558.pdf (consulté le 11 août 2008).

Numéros déjà parus : *il vous manque un numéro?*

Ne craignez rien! Vous pouvez vous procurer les numéros déjà parus de **L'emploi et le revenu en perspective**.

Voici les études publiées dans ces numéros :

Été 2008 Nouveau regard sur la polarisation des heures de travail · Prendre sa retraite ensemble? La formation liée au travail · La tenue d'un recensement dans un marché du travail restreint · Que sont devenus les mères adolescentes? · Les enfants à faible revenu · Varia : *Population active : différences interprovinciales, Absences du travail*

Printemps 2008 Stress au travail et rendement · Le retour au travail après la naissance d'un enfant · Les immigrants dans les régions · La dynamique de l'abordabilité du logement · Placements dans les REER · Les gains au cours de la dernière décennie

Hiver 2007 Les Canadiens à revenu élevé · Les habitudes de dépenses au Canada et aux États-Unis · L'intégration économique des enfants d'immigrants · Pensions et épargne-retraite des familles · La dépression au travail · Varia : *Comparaisons internationales* · Index cumulatif 1989 à 2007

Automne 2007 Les ressources humaines des organismes sans but lucratif · Tendances et saisonnalité de l'absentéisme · Le point sur le travail à domicile · La vie après la haute technologie · Participation des travailleurs âgés à la vie active · Pensions publiques et travail · Varia : *La syndicalisation*

Pour plus d'information, communiquez avec **Statistique Canada, Division de la diffusion, Gestion de la circulation, 100, promenade du Pré Tunney, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou composez sans frais le numéro **1-800-267-6677**.

L'emploi et le revenu en perspective

La revue trimestrielle qui vous renseigne sur le marché du travail et le revenu

Les envois de fonds par les immigrants récents

René Houle et Grant Schellenberg

Les envois de fonds par les immigrants à l'intention des membres de leur famille restés dans leur pays d'origine s'inscrivent dans une longue tradition. Cependant, grâce aux réseaux unissant les établissements financiers de la planète et aux technologies des télécommunications de nos jours, le rythme et le volume des transferts de fonds à l'échelle mondiale se sont accrus comme jamais on n'aurait pu l'imaginer auparavant.

Bon nombre d'études sont entreprises au pays et ailleurs pour mesurer les mouvements des envois de fonds. La Banque mondiale estime à 167 milliards de dollars US les envois vers les pays en développement en 2005 (Banque mondiale, 2006). Il s'agit vraisemblablement d'une sous-estimation, car certains envois de fonds effectués par des voies structurées, comme les bureaux de poste ou les bureaux de change, et les envois de sommes inférieures à un seuil minimal ne figurent souvent pas dans les chiffres officiels. De plus, les envois de fonds empruntant des voies parallèles, comme la famille ou les amis, ne sont généralement pas déclarés. S'ils étaient pris en compte, ils pourraient grossir la somme des envois de fonds de 50 % ou davantage.

Les envois de fonds représentent une importante source de recettes pour les pays en développement. En termes absolus, l'Inde (21,7 milliards de dollars US), la Chine (21,4 milliards de dollars US) et le Mexique (18,1 milliards de dollars US) arrivent en tête de peloton (Banque mondiale, 2006). Toutes proportions gardées, la portée des envois de fonds vers de nombreux pays plus petits est manifeste. Par exemple, ils comptent pour environ 20 % à 30 % du PIB du Tonga, de la Moldavie, du Lesotho, d'Haïti, de la Bosnie-Herzégovine et de la Jordanie, et pour environ 10 % à 19 % de plusieurs autres pays, tels la Jamaïque, le Salvador, les Philippines, la République dominicaine, le Liban et le Népal.

Il est aussi possible de calculer la valeur des envois de fonds en fonction des industries nationales. Par exemple, au Mexique [traduction] « elle est supérieure aux revenus totaux de l'industrie touristique et équivaut à plus des deux tiers de la valeur des exportations de pétrole et à environ 180 % de la valeur des exportations agricoles du pays » (Banque interaméricaine de développement, 2004). Sous un angle plus vaste, dans 28 pays, la valeur des envois de fonds est [traduction] « supérieure à celle des gains tirés des exportations les plus importantes des produits de base » (Banque mondiale, 2006). En outre, les envois de fonds dépassent souvent l'aide au développement à l'étranger et les investissements directs étrangers.

Les estimations enregistrées des envois de fonds aux pays en développement ont augmenté de façon marquée ces dernières années, soit de 73 % de 2001 à 2005. Cette tendance a pu être constatée dans un vaste éventail de pays (Banque mondiale, 2006). De nombreux facteurs entrent probablement en jeu, y compris une meilleure collecte des données, la transition des réseaux non structurés à des réseaux officiels et divers faits nouveaux touchant le secteur des envois de fonds (Banque mondiale, 2006; Orozco, 2006).

Une part importante de la recherche canadienne continue de porter plus particulièrement sur les caractéristiques des immigrants récents par rapport au marché du travail et au revenu, mais on accorde peu d'attention à leurs dépenses, dont les envois de fonds constituent un volet[1]. Les obligations des immigrants ou leurs préférences en ce qui concerne l'envoi de fonds à des membres de la famille à l'étranger peuvent influer sur d'autres aspects de leur établissement, comme les décisions relatives au logement ou à l'emploi. De plus, bien que les taux élevés de faible revenu mettent en évidence les contraintes financières auxquelles se heurtent souvent les nouveaux Canadiens, de telles

René Houle est au service du Centre de données de recherche de Statistique Canada à l'Université du Nouveau-Brunswick. On peut le joindre au 506-458-7240 ou à rhoule@unb.ca. Grant Schellenberg est au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut le joindre au 613-951-9580 ou à grant.schellenberg@statcan.gc.ca.

données ne tiennent pas compte de la part du revenu utilisée pour soutenir les membres de la famille à l'étranger.

D'un point de vue macroéconomique, les données sur les envois de fonds par les ménages aident à mieux comprendre les flux financiers internationaux, en plus de contribuer à l'élaboration de concepts et de mesures se rapportant aux systèmes de comptabilité nationale et à la balance des paiements. À l'échelle internationale, des organismes comme le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et la Banque interaméricaine de développement (BID) s'intéressent aux caractéristiques institutionnelles des corridors bilatéraux utilisés pour les envois de fonds. En effet [traduction] « des efforts sont déployés pour inciter les utilisateurs [personnes à l'origine des envois de fonds] à préférer les voies officielles aux voies non structurées afin d'accroître la transparence des mouvements et de contribuer davantage au développement des pays destinataires » (Hernández-Coss, 2006). Le Fonds multilatéral d'investissement de la BID vise les principaux objectifs suivants : améliorer les sources de documentation sur la valeur des envois de fonds, réduire les coûts des transactions et mieux tirer parti des retombées de ces envois sur le développement (Orozco, 2002). Il faut obtenir de l'information sur l'ensemble du processus régissant les envois de fonds, des expéditeurs aux destinataires, pour rendre pleinement compte de ce phénomène complexe.

Malgré l'intérêt constant qu'elles suscitent, les caractéristiques des personnes qui envoient des fonds à partir du Canada font l'objet d'une recherche encore restreinte, surtout à cause de l'absence de données. De façon générale, les études sont souvent axées sur des groupes d'immigrants originaires de seulement un ou deux pays. La présente étude repose sur l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC) pour documenter la prévalence des envois de fonds et les montants expédiés par les immigrants d'un vaste éventail de pays (voir *Source des données et méthodologie*). La fréquence du phénomène chez les immigrants de la cohorte 2000-2001 variait de moins de 10 % à environ 60 %; la valeur moyenne des montants expédiés variait également d'environ 500 $ à presque 3 000 $ par année. Les facteurs liés à la situation financière et à la famille étaient toujours significatifs, quelle que soit la région d'origine, tandis que d'autres, tels le sexe et le niveau de scolarité, ne semblaient déterminants que pour certains groupes d'immigrants.

Source des données et méthodologie

L'**Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada** (ELIC), réalisée conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), portait sur tous les immigrants arrivés entre le 1er octobre 2000 et le 30 septembre 2001 qui étaient âgés de 15 ans ou plus au moment de leur arrivée et qui avaient présenté une demande par l'entremise d'une mission canadienne à l'étranger. La base de sondage consistait en une base de données administrative, gérée par CIC. Le plan d'échantillonnage de l'ELIC était stratifié à deux degrés. Le premier correspondait à certaines **unités d'immigrants** (UI), dont la probabilité était proportionnelle à la taille, et le second était une sélection aléatoire d'un membre à l'intérieur de chaque UI. Seul le membre sélectionné a été suivi tout au long de l'enquête.

Une première entrevue a été réalisée environ six mois après l'arrivée des répondants, et deux autres ont eu lieu après deux et quatre ans. Au cours de la première entrevue, on a demandé aux répondants si, depuis leur arrivée, ils avaient envoyé de l'argent à des proches ou à des amis à l'extérieur du Canada — sans avoir à préciser les montants. On a cependant demandé aux répondants de préciser les montants expédiés au cours des deuxième et troisième entrevues.

L'analyse à plusieurs variables comprenait une régression logistique de la vraisemblance des envois de fonds ainsi qu'une régression des moindres carrés ordinaires du logarithme naturel des montants expédiés. Les coefficients de la régression logistique ont été présentés sous forme de probabilités prévues pour en faciliter l'interprétation[2]. Les coefficients du logarithme naturel des montants expédiés se rapprochent des différences en pourcentage et sont communiqués en ces termes pour en faciliter la présentation. Tous les modèles sont calculés à l'aide de poids bootstrap pour corriger les estimations de variance découlant du plan d'échantillonnage (méthode dite de l'estimation de la variance fondée sur le plan d'échantillonnage)[3].

Résultats descriptifs

Une importante minorité d'immigrants de la cohorte 2000-2001 ont envoyé des fonds à des membres de leur famille ou à des amis à l'étranger au cours de leurs quatre premières années au Canada. De 6 à 24 mois après leur arrivée, 23 % des immigrants envoyaient des fonds, et cette proportion a monté à 29 % de 25 à 48 mois plus tard (tableau 1). La valeur moyenne des montants expédiés durant la première période de référence s'élevait à 2 500 $, alors qu'elle était de 2 900 $ durant la seconde[4]. En supposant une répartition égale de la somme des envois au cours de la période de référence, la valeur annuelle des montants expédiés durant les troisième et quatrième années au Canada était de 1 450 $, ce qui est comparable aux estimations des montants envoyés par les immigrants

Tableau 1 Personnes envoyant des fonds et montant envoyé

	6 à 24 mois après l'arrivée		25 à 48 mois après l'arrivée	
	Personnes envoyant des fonds	Moyenne	Personnes envoyant des fonds	Moyenne
	%	$	%	$
Total	**23**	**2 500**	**29**	**2 900**
Lieu de naissance				
Asie du Sud-Est	52	2 000	56	2 400
Caraïbes, Guyana	47	1 400	54	1 600
Afrique subsaharienne	37	2 400	42	2 500
Europe de l'Est	32	1 800	41	2 100
Asie du Sud	23	3 600	28	3 700
Amérique centrale, Amérique du Sud	23	2 000	25	2 000
Asie orientale	13	2 900	20	3 900
Asie occidentale, Moyen-Orient Afrique du Nord	13	2 000	19	2 500
Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie	11	3 200	11	3 600
PIB par habitant, pays de naissance				
Moins de 2 000 $	31	1 900	35	2 200
2 000 $ à 3 999 $	31	2 700	37	3 000
4 000 $ à 5 999 $	20	2 500	25	3 300
6 000 $ à 7 999 $	19	1 600	31	2 200
8 000 $ à 14 999 $	26	2 400	28	1 900
15 000 $ ou plus	8	3 100	11	3 900

Note : Les moyennes sont pour ceux qui ont envoyé des fonds et elles n'ont pas été corrigées en fonction de l'inflation.
Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

haïtiens et jamaïcains, d'approximativement 1 000 $ à 1 400 $ par année (Simmons et autres, 2005).

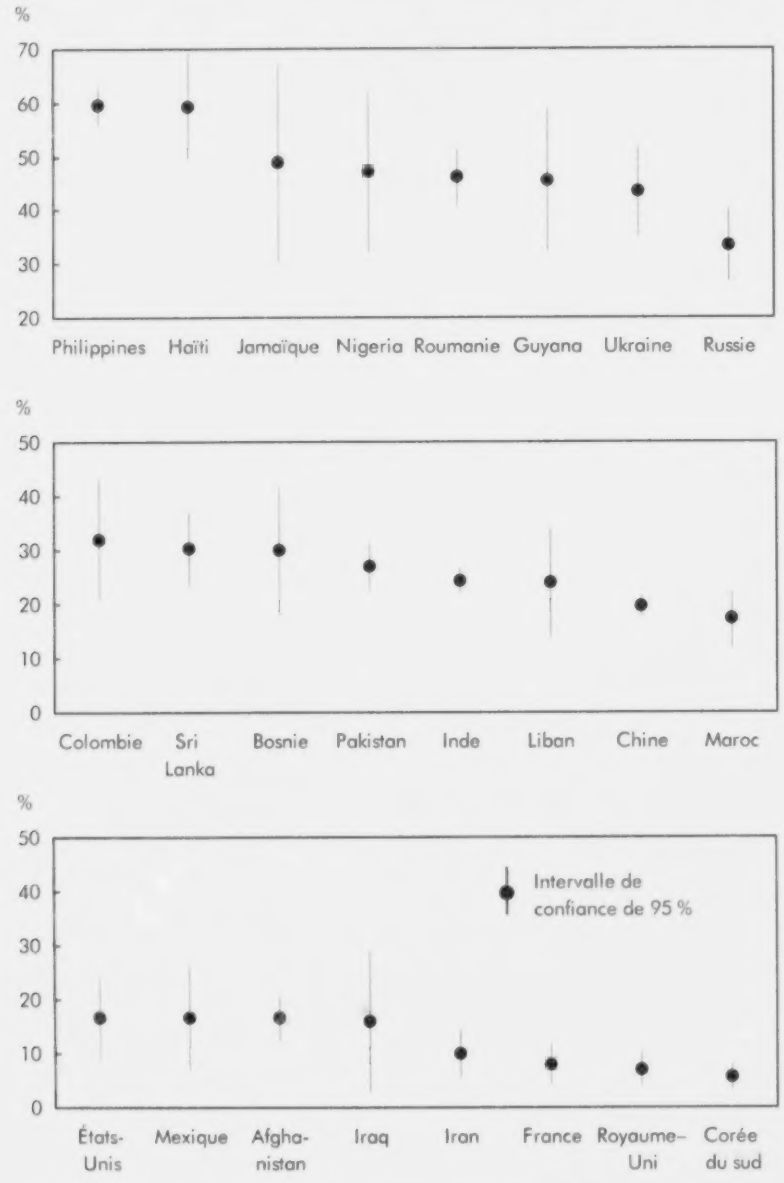
De toute évidence, les comportements à l'égard des envois de fonds varient en fonction de la région de naissance. Plus de la moitié des immigrants de l'Asie du Sud-Est, des Caraïbes et du Guyana expédiaient de l'argent de 25 à 48 mois après leur arrivée, par comparaison à environ 40 % de ceux de l'Afrique subsaharienne et de l'Europe de l'Est. Environ le quart des répondants de l'Asie du Sud, de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud avaient envoyé des fonds pendant cette période, alors que c'était le cas d'environ le cinquième de ceux de l'Asie de l'Est, de l'Asie de l'Ouest, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. La valeur moyenne des montants expédiés différait également. Pour les immigrants de l'Asie de l'Est, elle était de 3 900 $, tandis que pour ceux des Caraïbes et du Guyana, elle était de 1 600 $.

La fréquence des envois de fonds était plus élevée parmi les immigrants originaires des pays aux PIB les plus faibles par habitant. De 25 à 48 mois après leur arrivée, environ 36 % des immigrants des pays dont le PIB par habitant était inférieur à 4 000 $ avaient envoyé des fonds, par comparaison à seulement 11 % des immigrants de pays dont le PIB par habitant s'élevait à 15 000 $ ou plus. Une interprétation possible tient au fait que leur famille ayant besoin d'un plus grand soutien financier, les immigrants des pays pauvres sont davantage portés à envoyer des fonds. Cela étant dit, la relation entre le PIB par habitant et la fréquence des envois de fonds est relativement stable entre ces deux extrêmes, variant entre environ 25 % et 30 %. Il n'a pas été possible d'établir une relation constante entre le PIB par habitant et la valeur moyenne des montants expédiés.

La variabilité en fonction du pays de naissance est particulièrement frappante (graphique A). Quelque 60 % des immigrants des Philippines et d'Haïti envoyaient des fonds de deux à quatre ans après leur arrivée, alors que c'était le cas d'environ 40 % à 50 % de ceux de la Jamaïque, du Nigeria, de la Roumanie, du Guyana et de l'Ukraine[3]. Manifestement, de nombreux nouveaux immigrants de diverses régions du monde envoient des fonds. La France, le Royaume-Uni et la Corée du Sud — tous des pays industrialisés — sont à l'extrémité inférieure de la répartition.

En ce qui concerne la valeur moyenne des montants, les auteurs d'envois originaires de 11 pays sur 24 avaient expédié de 1 700 $ à 2 200 $, alors que ceux de sept autres pays avaient expédié de 2 700 $ à 3 700 $ (graphique B). Moins de 20 % des immigrants des États-Unis avaient envoyé des fonds dans leur pays d'origine, mais la valeur moyenne de ceux-ci était assez élevée — un peu moins de 6 000 $. (Les intervalles de con-

Graphique A La proportion des immigrants envoyant des fonds varie considérablement selon le pays d'origine



Note : Moyenne de la valeur moyenne des montants envoyés (seulement ceux qui ont envoyés) deux ans et quatre ans après l'arrivée.
Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

fiance relatifs à de nombreuses estimations sont toutefois assez grands.)

Sous l'angle des catégories d'admission, environ 30 % des immigrants des trois catégories avaient envoyé des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée (tableau 2). Parmi ceux-ci, les immigrants de la composante économique avaient envoyé des montants un peu plus élevés que les réfugiés (3 000 $ par rapport à 1 900 $). Cependant, les mesures relatives aux tendances centrales, comme les moyennes, en révèlent peu sur l'intervalle de variation des montants. À peine un peu plus du quart des immigrants qui avaient envoyé des fonds de 25 à 48 mois après leur arrivée avaient expédié moins de 500 $. C'était le cas de 21 % des immigrants de la composante économique, par comparaison à 45 % des réfugiés. Environ la moitié des immigrants de toutes les catégories avaient expédié de 500 $ à 2 500 $. À l'extrémité supérieure de la répartition, 12 % des immigrants de la composante économique avaient envoyé 5 000 $ ou plus, alors que c'était le cas de 5 % des réfugiés.

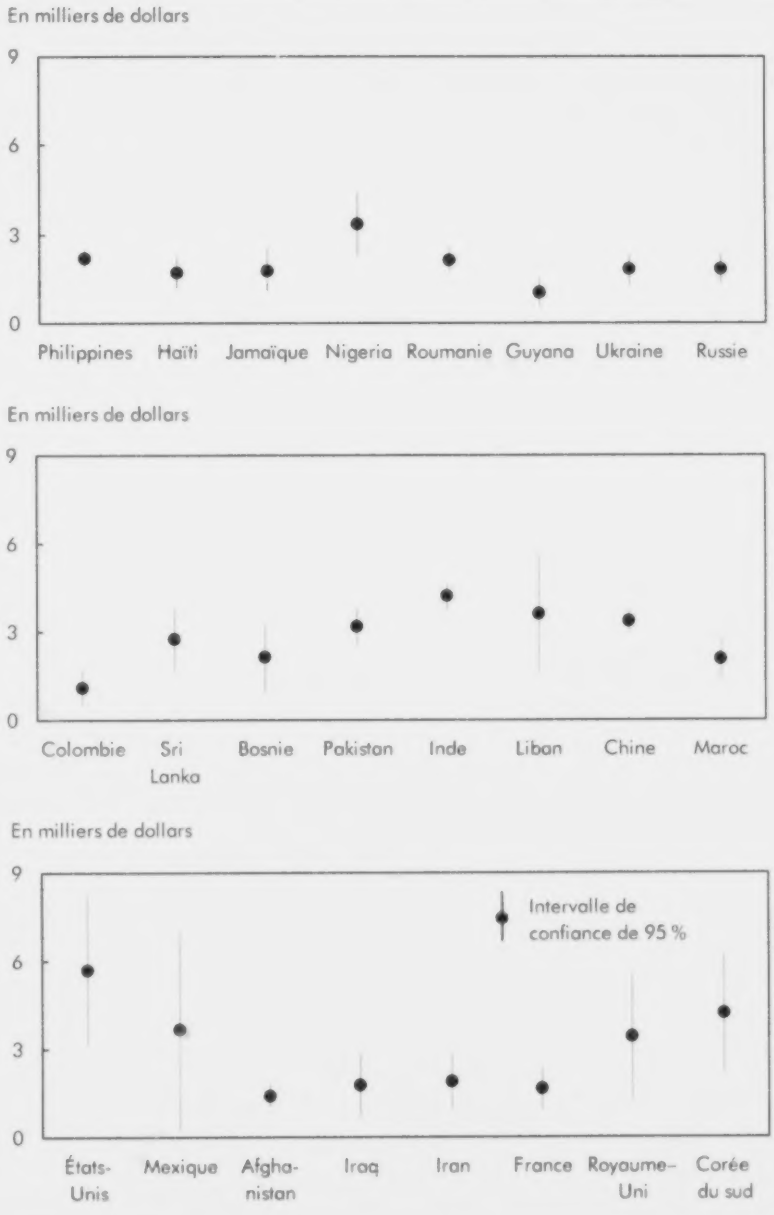
La mesure dans laquelle les envois de fonds imposent des fardeaux financiers aux nouveaux immigrants est une question importante à considérer. Plusieurs études ont mis en évidence les taux relativement élevés et à la hausse de faible revenu des immigrants récents (Heisz et McLeod, 2004; Picot et autres, 2007). Bien que les mesures de faible revenu tiennent compte du nombre de membres de la famille sous le même toit, elles ne prennent pas en considération le partage du revenu avec des membres résidant à l'étranger. Cela est vrai pour toutes les familles, sans égard au statut d'immigrant. Tou-

tefois, compte tenu des taux de faible revenu relativement élevés des récents immigrants et du fait que presque le tiers d'entre ceux-ci envoient des fonds à l'étranger, leurs ressources financières peuvent être encore plus étirées que ce que les chiffres sur le revenu peuvent suggérer.

La circonspection est de mise lorsqu'on analyse cette question. Comme les comportements liés aux envois de fonds sont mesurés d'une personne à l'autre, plutôt que d'une famille ou d'un ménage à l'autre, les estimations des montants expédiés à l'étranger sont probablement prudentes. De plus, il est possible de calculer les envois de fonds proportionnellement au revenu en faisant du revenu personnel total ou du revenu total de la famille économique le dénominateur. Le revenu personnel produit un pourcentage plus élevé, mais ne tient compte d'aucun partage des ressources financières. Le revenu familial produit un pourcentage plus faible, mais combine des unités d'analyse (envois de fonds personnels et revenu familial). Les résultats de ces deux approches représentent des estimations prudentes des limites inférieures et supérieures des montants envoyés proportionnellement au revenu (tableau 3). Au cours de leur deuxième année au Canada, les immigrants envoyaient des fonds qui correspondaient à 7,5 % de leur revenu personnel et à 3,4 % du revenu familial, en taux annualisé moyen. Deux ans plus tard, les envois de fonds comptaient plutôt pour 5,9 % du revenu personnel et 2,9 % du revenu familial[6].

Lorsqu'on tient compte de l'ensemble des immigrants, qu'ils aient envoyé des fonds ou non deux années et quatre années après leur

Graphique B La moyenne des montants envoyés était inférieure à 4 000 $ pour trois quarts des 24 pays d'origine



Note : Moyenne de la valeur moyenne des montants envoyés (seulement ceux qui ont envoyés) deux et quatre ans après l'arrivée.
Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

Tableau 2 Envois de fonds de 25 à 48 mois après l'arrivée

		Catégorie d'immigrant		
	Total	Économique	Regroupement familial	Réfugié
Personnes envoyant des fonds (%)	29	29	29	31
Montant moyen($)	2 900	3 000	2 700	1 900
			%	
Personnes envoyant des fonds de	**100**	**100**	**100**	**100**
Moins de 500 $	26	21	33	45
500 $ à 999 $	21	22	19	17
1 000 $ à 2 499 $	24	26	22	19
2 500 $ à 4 999 $	18	19	16	14
5 000 $ ou plus	11	12	10	5

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

arrivée, les montants expédiés représentaient respectivement 3,7 % et 3,4 % du revenu personnel global, et 1,6 % et 1,3 % du revenu familial global. Sous cet angle, les envois de fonds comptent pour une part relativement faible du revenu des nouveaux immigrants. Néanmoins, pour certaines familles, ils peuvent constituer une dépense considérable — comme par exemple pour les réfugiés. Le revenu familial moyen des réfugiés qui ont envoyé des fonds au cours de leur quatrième année au Canada était de 36 100 $. À titre comparatif, en 2004, le seuil de faible revenu (SFR), avant impôt, s'élevait à un peu plus de 31 000 $ pour une famille de trois personnes et à un peu moins de 38 000 $ pour une famille de quatre personnes résidant dans un grand centre urbain. (Une famille dont le revenu est inférieur au SFR consacre probablement une plus grande part de son revenu aux biens de première nécessité, que sont la nourriture, le logement et l'habillement, que la moyenne des familles.) Dans le cas des réfugiés qui envoient des fonds, cela se traduit par une ponction de presque 1 000 $ dans un revenu familial plutôt modeste.

Résultats de l'analyse à plusieurs variables par modèle regroupé

La statistique descriptive démontre de grandes différences dans les comportements liés aux envois de fonds, qui reflètent en partie les caractéristiques et les expériences propres aux immigrants de différents pays. L'importance des divers facteurs a été examinée au moyen d'une régression logistique ainsi que d'une régression des moindres carrés ordinaires.

Caractéristiques démographiques

On a pu constater une légère corrélation entre le sexe et les comportements liés aux envois de fonds, qui annonçait une probabilité prévue d'expédier de l'argent (après avoir considéré les autres caractéristiques)

Tableau 3 Revenus annuels de ceux qui envoient des fonds

		Catégorie d'immigrant		
	Total	Économique	Regroupement familial	Réfugié
2e année après l'arrivée				
Revenu personnel ($)	22 200	27 200	14 100	12 500
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	7,5	6,7	10,4	8,1
Revenu familial ($)	48 700	51 000	47 400	28 300
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	3,4	3,5	3,1	3,6
4e année après l'arrivée				
Revenu personnel ($)	28 200	33 600	17 500	16 400
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	5,9	5,4	8,4	6,1
Revenu familial ($)	57 200	61 100	52 600	36 100
Envois de fonds calculés en fonction du pourcentage du revenu (%)	2,9	3,0	2,8	2,8

Note : Fondé sur ceux qui envoient des fonds.
Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

Tableau 4 Résultats de la régression de l'échantillon combiné

	Coefficient de régression logistique sur la probabilité d'envois de fonds	Probabilité prédite d'envois de fonds[1]	Coefficients des moindres carrés ordinaires du logarithme naturel des montants envoyés
		%	
Sexe			
Hommes (réf.*)	...	26	...
Femmes	-0,170*	23	-0,117*
Groupe d'âge			
15 à 24 ans	-0,718*	17	-0,200*
25 à 34 ans (réf.*)	...	30	...
35 à 44 ans	-0,093	28	-0,073
45 à 54 ans	-0,607*	19	-0,017
55 ans ou plus	-0,879*	15	-0,277*
Revenu familial			
Moins de 10 000 $	-1,110*	10	-0,453*
10 000 $ à 24 999 $	-0,605*	16	-0,316*
25 000 $ à 44 999 $ (réf.*)	...	26	...
45 000 $ à 69 999 $	0,235*	31	0,220*
70 000 $ ou plus	0,471*	36	0,445*
Économie à l'étranger			
Aucune épargne à l'étranger (réf.*)	...	26	...
Moins de 5 000 $	-0,109	24	0,014
5 000 $ à 24 999 $	-0,477*	18	0,135
25 000 $ ou plus	-0,318	20	0,111
Données manquantes	-0,237	21	-0,030
Personne la mieux informée sur le revenu			
Répondant (réf.*)	...	26	...
Autre	-0,280*	21	-0,073
Statut d'emploi			
Employé à temps plein (réf.*)	...	29	...
Employé à temps partiel	-0,239*	25	-0,099
Sans emploi	-0,465*	21	-0,065
Niveau de scolarité à l'arrivée			
Études secondaires non terminées	0,131	27	-0,255*
Études secondaires	0,035	25	-0,201*
Études postsecondaires terminés	-0,065	23	-0,078
Diplôme universitaire (réf.*)	...	24	...
Lieu de résidence			
Toronto (réf.*)	...	23	...
Montréal	-0,143	21	0,099
Vancouver	0,167*	26	0,159*
Calgary, Edmonton	0,553*	34	0,158*
Autres	0,204*	27	0,036
Enfants dans le ménage			
Aucun enfant (réf.*)	...	27	...
Un	-0,153*	24	-0,169*
Deux	-0,404*	20	-0,187*
Trois ou plus	-0,512*	18	-0,361*
Parrainage			
Aucun (réf.*)	...	23	...
Époux ou enfant	0,598*	36	0,231*
Parent ou grand-parent	0,322*	30	0,117*
Catégorie d'immigrant			
Regroupement familial	0,174*	27	-0,033
Économique (réf.*)	...	23	...
Refugié	0,249	28	-0,135

de 26 % chez les hommes et de 23 % chez les femmes (tableau 4). Parmi les immigrants qui avaient envoyé des fonds, les femmes avaient expédié un montant inférieur d'environ 12 % à celui des hommes. L'âge est aussi un facteur important à considérer — la probabilité prévue était plus élevée chez les immigrants âgés de 25 à 44 ans (environ 30 %) que chez ceux moins âgés ou plus âgés (moins de 20 %). Les personnes âgées de 25 à 34 ans expédiaient des montants plus importants que celles de moins de 25 ans ou de plus de 54 ans.

Capacité financière

Conformément à la documentation, de fortes corrélations ont été établies entre les comportements liés aux envois de fonds et la capacité financière. Par exemple, la probabilité prévue d'envoyer des fonds augmentait monotoniquement en fonction du revenu familial, de 10 % parmi les immigrants dont le revenu familial était inférieur à 10 000 $ à 36 % parmi ceux dont le revenu familial était de 70 000 $ ou plus. Les montants expédiés croissaient également monotoniquement. De fait, ceux envoyés par des immigrants dont le revenu familial était de 70 000 $ ou plus étaient supérieurs d'environ 45 % à ceux envoyés par des immigrants dont le revenu se situait de 25 000 $ à 44 999 $.

Par ailleurs, les immigrants qui possédaient des économies de 5 000 $ ou plus à l'étranger étaient beaucoup moins enclins à envoyer des fonds (environ 20 %) que les autres (26 %). Une interprétation possible tient au fait que les immigrants possédant des économies à l'étranger proviennent de familles plus aisées, ce qui les incite moins à envoyer des fonds. Parmi les personnes qui

Tableau 4 Résultats de la régression de l'échantillon combiné (fin)

	Coefficient de régression logistique sur la probabilité d'envois de fonds	Probabilité prédite d'envois de fonds[1]	Coefficients des moindres carrés ordinaires du logarithme naturel des montants envoyés
		%	
Membre d'une organisation religieuse			
Non (réf.*)	...	24	...
Oui	0,230	28	-0,046
Membre d'un groupe ethnique/d'immigrant			
Non (réf.*)	...	25	...
Oui	0,145	27	-0,002
Lieu de naissance			
Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie	-0,067	17	-0,554*
Europe de l'Est	0,860*	35	-0,629*
Caraïbes, Guyana	1,586*	52	-0,789*
Amérique centrale, Amérique du Sud	0,362*	24	-0,693*
Afrique subsharienne	0,760*	32	-0,487*
Asie occidentale, Moyen-Orient, Afrique du Nord	-0,148	16	-0,461*
Asie orientale (réf.*)	...	18	...
Asie du Sud-Est	1,581*	52	-0,770*
Asie du Sud	0,283	23	-0,139
PIB par habitant, pays de naissance			
Moins de 2 000 $	0,566*	38	-0,169
2 000 $ à 3 999 $ (réf.*)	...	26	...
4 000 $ à 5 999 $	0,127	28	-0,215*
6 000 $ à 7 999 $	0,143	29	-0,216*
8 000 $ à 14 999 $	-0,466*	18	-0,283*
15 000 $ ou plus	-0,957*	12	-0,133
Constant	-0,782*	...	8,089*

* statistiquement significatif ou significativement différent d'un groupe de référence (réf.*) à 0,05 ou mieux

1. Probabilité prédite d'envois de fonds avec d'autres covariables figées à leurs valeurs médianes.

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

envoyaient des fonds, aucune corrélation n'a été établie entre les montants expédiés et les économies possédées.

Comme d'autres études l'avaient montré, les immigrants qui travaillaient à temps plein étaient beaucoup plus susceptibles d'envoyer des fonds que ceux qui travaillaient à temps partiel ou qui n'avaient pas d'emploi (probabilités prévues de 29 %, de 25 % et de 21 %, respectivement). Cependant, aucune corrélation n'a été établie entre le statut d'emploi et les montants expédiés.

Aucun lien significatif n'a été établi entre la probabilité d'envoyer des fonds et le niveau de scolarité des immigrants à leur arrivée au pays. Toutefois, les montants expédiés par les immigrants qui n'avaient pas poursuivi d'études secondaires étaient inférieurs de 20 % à 25 % à ceux envoyés par des titulaires d'un diplôme universitaire.

Enfin, une corrélation positive est apparue entre le lieu de résidence et la fréquence des envois de fonds ainsi que la valeur des montants expédiés. La probabilité prévue d'envoyer des fonds variait entre 21 %, pour les immigrants à Montréal, et 34 %, pour ceux établis à Calgary ou à Edmonton. Au cours des années 2000, les marchés du travail de Calgary et d'Edmonton ont été particulièrement vigoureux, soutenus par les prix élevés du pétrole, du gaz et des produits de base mondiaux. Par exemple, en 2004, les taux de chômage des hommes âgés de 25 à 44 ans qui résidaient à Edmonton ou à Calgary (3,7 % et 4,4 %, respectivement) correspondaient à environ la moitié de celui enregistré à Montréal (8,7 %). La fréquence plus élevée des envois de fonds parmi les immigrants de ces villes témoigne probablement de conditions favorables sur le marché du travail et, peut-être, d'attentes positives à l'égard des gains futurs. Parmi les immigrants qui envoyaient des fonds, ceux de Calgary, d'Edmonton et de Vancouver expédiaient un montant supérieur d'environ 16 % à celui envoyé par les immigrants établis à Toronto.

Obligations envers la famille

Bien que l'information concernant la famille à l'étranger soit limitée dans l'ELIC, les données à notre disposition corroborent l'opinion selon laquelle les caractéristiques

familiales influent sur les comportements liés aux envois de fonds. La propension à envoyer des fonds et la valeur des montants expédiés révélaient une corrélation négative avec le nombre d'enfants mineurs dans le ménage. La probabilité prévue d'envoyer des fonds était de 18 % dans les ménages comptant trois enfants ou plus, par comparaison à 27 % des ménages sans enfant. En outre, les montants expédiés par des immigrants avec un ou deux enfants étaient inférieurs de 17 % à 19 % à ceux envoyés par des immigrants sans enfant — et de 36 % dans le cas des immigrants avec trois enfants ou plus.

L'importance des caractéristiques familiales apparaît aussi nettement dans les intentions de parrainer des membres de la famille en vue d'un établissement au Canada. Les immigrants qui parrainaient un conjoint ou un enfant, ou qui avaient l'intention de le faire, étaient plus susceptibles d'envoyer des fonds que ceux qui ne parrainaient pas ou qui n'avaient pas l'intention de le faire (probabilités prévues de 36 % et de 23 %, respectivement). Les montants expédiés par les premiers étaient supérieurs d'environ 23 % à ceux envoyés par des immigrants qui ne parrainaient pas. Les mêmes tendances ont été relevées parmi les immigrants qui parrainaient un de leurs parents ou de leurs grands-parents. Dans leur cas, la probabilité prévue d'envoyer des fonds s'élevait à 30 %, et les montants expédiés étaient plus importants, d'environ 12 %. Ces résultats cadrent avec ceux d'autres études qui montrent que les immigrants qui envoient des fonds pour soutenir des enfants ou un conjoint tendent à envoyer davantage que ceux qui destinent leur aide à d'autres membres de la famille (Stanwix et Connell, 1995).

Catégorie d'immigrant

Les statistiques descriptives ont révélé peu de différence dans la fréquence des envois de fonds en fonction des catégories d'immigration, mais la situation change quelque peu lorsqu'on tient compte d'autres caractéristiques. De façon plus particulière, la probabilité prévue d'envoyer des fonds était un peu plus élevée dans la catégorie du regroupement familial (27 %) que chez les immigrants de la composante économique (23 %). De même, la probabilité prévue d'envoyer des fonds était de 28 % chez les réfugiés (cette estimation était cependant à peine plus élevée que le niveau de confiance de 0,1). Aucune corrélation n'a été établie entre la catégorie d'immigration et les montants expédiés.

Participation à une organisation

Des deux variables du modèle qui étaient liées à la participation ou à l'intégration à une organisation, une seule s'est avérée importante. Ainsi, les immigrants qui appartenaient à une organisation religieuse étaient plus susceptibles d'envoyer des fonds que les autres (probabilités prévues de 28 % et de 24 %, respectivement). Aucune corrélation n'a été établie entre la participation à une organisation et les montants expédiés.

Région de naissance

Des variables nominales se rapportant aux immigrants de neuf régions ont permis de cerner des différences dans les comportements liés aux envois de fonds en fonction des pays d'origine, sans égard aux autres caractéristiques. Encore une fois, les différences étaient marquées. La probabilité prévue d'envoyer des fonds était plus élevée parmi les immigrants de l'Asie du Sud-Est, des Caraïbes et du Guyana (52 %), suivis de ceux de l'Europe de l'Est et de l'Afrique subsaharienne (35 % et 32 %). La vraisemblance du phénomène était plus faible parmi les immigrants de l'Asie occidentale, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (16 %), de l'Amérique du Nord, de l'Europe de l'Ouest et de l'Océanie (17 %) ainsi que de l'Asie orientale (18 %). Les immigrants de l'Asie orientale ont expédié les montants les plus importants.

Enfin, les comportements liés aux envois de fonds variaient fortement en fonction du PIB par habitant des pays de naissance. La probabilité prévue d'envoyer des fonds était plus élevée chez les immigrants de pays dont le PIB par habitant était inférieur à 2 000 $ (38 %), et moindre chez ceux qui provenaient de pays dont le PIB par habitant variait de 8 000 $ à 14 999 $ (18 %) ou était de 15 000 $ ou plus (12 %).

Résultats de l'analyse à plusieurs variables – comparaisons régionales

Compte tenu des variations considérables des comportements liés aux envois de fonds entre les immigrants de différentes régions, il y a lieu de se demander si les facteurs liés à cette pratique sont généraux ou régionaux. Pour répondre à cette question, des modèles de régression distincts ont été utilisés pour les estimations relatives aux immigrants de neuf régions. Comme trois de ces modèles sont basés sur des échantillons de moins de 800 unités, la vraisemblance des coefficients de régression statistiquement significatifs s'est trouvée réduite. Par conséquent, ces modèles

reposaient sur des spécifications simplifiées — certaines covariables ont été exclues, car elles étaient en corrélation avec la région (p. ex. la catégorie d'immigrants), alors que d'autres, comme le nombre d'enfants, ont été regroupées en un moins grand nombre de catégories.

Plusieurs caractéristiques affichaient une corrélation constante des comportements liés aux envois de fonds (tableaux 5 et 6). Cette tendance était tout à fait évidente par rapport à la capacité financière. Une corrélation à la fois positive et importante a été établie entre, d'une part, la probabilité d'envoyer des fonds et la valeur des montants expédiés et, d'autre part, le revenu familial dans le cas des immigrants originaires de sept régions sur neuf. Une corrélation a été établie entre le statut d'emploi et la vraisemblance des envois de fonds pour les immigrants originaires de six régions, mais il en a été de même par rapport à la valeur des montants expédiés que pour ceux originaires de deux régions. Enfin, la corrélation entre la probabilité d'envoyer des fonds et les économies possédées à l'étranger s'est avérée négative pour les immigrants de cinq régions, et aucune corrélation n'a été établie à cet égard par rapport à la valeur des montants expédiés.

La corrélation entre la présence d'enfants et la probabilité d'envoyer des fonds ainsi que la valeur des montants était importante pour les immigrants de quatre régions, et était presque considérée comme telle pour ceux d'une autre région. Une corrélation positive marquée a été établie entre le parrainage d'un membre de la famille et la probabilité d'envoyer des fonds pour les immigrants de cinq régions, mais seulement pour ceux de deux régions par rapport à la valeur du montant expédié.

La corrélation négative entre les personnes plus âgées et la probabilité d'envoyer des fonds était importante pour les immigrants de six régions sur neuf, mais seulement pour ceux d'une région par rapport à la valeur des montants expédiés.

Dans l'ensemble, l'importance des caractéristiques financières et familiales était beaucoup plus manifeste en ce qui avait trait à la décision d'envoyer des fonds qu'à la valeur du montant expédié. De plus, les résultats tendent à indiquer une constance considérable entre les régions pour certains facteurs en corrélation avec les comportements liés aux envois de fonds, plus particulièrement les caractéristiques financières et familiales.

Dans d'autres cas, les corrélations établies des comportements liés aux envois de fonds apparaissaient plus évidentes dans certaines régions. Par exemple, une corrélation négative a été établie avec la probabilité d'envoyer des fonds pour les femmes de l'Asie du Sud, de l'Asie occidentale, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. De telles corrélations n'ont pas été établies en ce qui concerne les autres régions.

Dans la documentation, les données sur l'importance et le sens des corrélations entre le niveau de scolarité et la propension à envoyer des fonds sont variables. C'est aussi le cas dans la présente étude. Parmi les immigrants de l'Europe de l'Est, ceux qui n'avaient pas complété d'études secondaires étaient moins enclins à envoyer des fonds que ceux qui possédaient un diplôme universitaire. Parmi les immigrants des Caraïbes et du Guyana, ceux qui possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires étaient moins enclins à envoyer des fonds que les titulaires d'un diplôme universitaire. Cette corrélation va dans le sens contraire pour les immigrants de l'Amérique centrale, de l'Amérique du Sud et de l'Asie de l'Est, puisque ceux dont le niveau de scolarité était moins élevé avaient davantage tendance à envoyer des fonds. Cependant, les immigrants dont le niveau de scolarité était moins élevé expédiaient moins d'argent que ceux possédant une formation universitaire, dans trois des neuf régions.

Enfin, une corrélation forte et positive a été établie entre le fait de participer à une organisation et la probabilité d'envoyer des fonds pour les immigrants de l'Afrique subsaharienne, de l'Asie occidentale, du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.

Résumé

Au cours de leurs premières années au Canada, une minorité importante de nouveaux immigrants envoient des fonds à des membres de leur famille ou à des amis à l'étranger. La valeur moyenne des montants expédiés chaque année était d'approximativement 1 450 $, ce qui comptait pour environ 6 % du revenu personnel et 3 % du revenu familial, avant impôt.

Les comportements liés aux envois de fonds varient considérablement. À l'intérieur d'une seule cohorte, la probabilité d'envoyer des fonds pouvait varier de moins de 10 % à environ 60 % pour les immigrants de différents pays, alors que la valeur annuelle des montants fluctuait entre environ 500 $ et presque 3 000 $. Les caractéristiques financières et familiales

Tableau 5 Régression logistique de la probabilité d'envois de fonds selon la région de naissance

Région	A	B	C	D	E	F	G	H	I
					β coefficient				
Sexe									
Hommes (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Femmes	-0,302	-0,127	0,015	-0,030	-0,058	-0,545*	0,101	-0,023	-0,445*
Groupe d'âge									
15 à 24 ans	-0,271	-0,200	-0,238	-0,293	-0,826*	-0,604*	-0,809*	-1,110*	-1,017*
25 à 34 ans (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
35 à 44 ans	0,399	-0,070	0,457	-0,303	-0,084	-0,195	-0,114	-0,146	-0,035
45 à 54 ans	0,483	-0,405	0,273	-1,124	-1,140*	-0,721*	-0,766*	-0,525*	-0,958*
55 ans ou plus	0,441	-0,784*	-1,026	-0,666	-0,536	-2,454*	-0,591	-0,789*	-1,090*
Revenu familial									
Moins de 10 000 $	..	-0,557	-0,666	-0,568	-1,180*	-0,913*	-1,483*	-1,452*	-1,428*
10 000 $ à $24 999 $	-0,530	-0,836*	-0,095	-0,775*	-0,447	-0,532*	-0,790*	-0,441*	-0,432*
25 000 $ à $44 999 $ (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
45 000 $ à $69 999 $	-0,151	0,458*	-0,117	-0,067	-0,188	0,438*	0,454*	0,206	0,104
70 000 $ ou plus	0,228	0,811*	0,348	0,284	-0,092	0,860*	0,823*	0,405*	0,352*
Économie à l'étranger									
Aucune économie à l'étranger (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Moins de 5 000 $	-0,109	-0,950	-0,338	-0,296	-0,311	0,319	-0,470	0,528*	-0,139
5 000 $ à 24 999 $	-0,914*	-0,748	-0,544	-1,425	-1,383*	-1,319*	-0,252	-0,246	-0,192
25 000 $ ou plus	0,193	0,605	-2,493*	-1,926*	-0,724	-0,490	-0,809	-0,599	0,103
Données manquantes	0,354	-0,654	-0,528	-0,666	-1,104	-0,825	-0,525*	-0,429	0,086
Personne la mieux informée sur le revenu									
Répondant (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Autre	-0,106	-0,197	-0,053	-0,576	-0,045	-0,051	-0,551*	-0,158	-0,302*
Statut d'emploi									
Employé à temps plein (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Employé à temps partiel	-0,129	-0,055	-0,311	0,429	-0,113	-0,273	-0,451*	-0,199	-0,405*
Sans emploi	-0,356	-0,335*	-0,745*	0,197	-0,712*	-0,358	-0,683*	-0,584*	-0,214*
Niveau de scolarité à l'arrivée									
Études secondaires non terminées	-0,480	-0,527*	-0,031	0,552	-0,155	0,071	0,861*	0,345	0,189
Études secondaires	-0,405	-0,269	0,045	1,325*	-0,003	-0,219	0,986*	0,118	0,024
Études postsecondaires terminées	-0,397	-0,174	-0,870*	0,677	-0,201	-0,191	0,217	0,082	-0,163
Diplôme universitaire (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Lieu de résidence									
Toronto (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Montréal	-0,384	-0,026	0,339	-0,347	-0,066	-0,016	-0,465*	-0,176	-0,507
Vancouver	-0,274	0,250	-1,199	-0,125	0,861	0,285	0,006	0,354*	0,311*
Calgary, Edmonton	0,583	0,588*	0,046	-0,120	0,979*	1,419*	0,422*	0,490*	0,254
Autres	-0,163	-0,016	0,816*	-0,427	0,822*	0,494	-0,029	0,921*	0,167
Enfants dans le ménage									
Sans enfant (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Un	0,033	-0,154	-0,546	0,175	0,937*	-0,262	-0,166	-0,131	-0,301*
Deux ou plus	-0,776*	-0,308	-0,641	0,060	-0,536	-0,650*	-0,319	-0,395*	-0,490*
Parrainage									
Aucun (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Époux ou enfant	1,646*	0,888*	1,001*	0,805	0,596	0,437	0,209	0,646*	0,390*
Parent ou grand-parent	0,507	0,315*	0,526	0,314	0,060	0,209	0,264	0,282	0,310*
Membre d'une organisation									
Non (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Oui	0,061	0,239	0,247	0,259	0,511*	0,551*	-0,316*	-0,199	0,218
PIB/par habitant	-0,044*	-0,058*	-0,048	-0,083	-0,129*	-0,079*	-0,057*	-0,139*	0,198*
Constant	-0,172	0,279	0,641	-0,365	0,343	0,050	-0,674*	1,097*	-0,462

* statistiquement significatif ou significativement différent d'un groupe de référence (réf.*) à 0,1 ou mieux

A = Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie
B = Europe de l'Est
C = Caraïbes, Guyana
D = Amérique centrale, Amérique du Sud
E = Afrique subsaharienne
F = Asie occidental, Moyen-Orient, Afrique du Nord
G = Asie orientale
H = Asie du Sud-Est
I = Asie du Sud

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

Tableau 6 Régression des moindres carrés ordinaires sur le montant envoyé selon la région de naissance

Région	A	B	C	D	E	F	G	H	I
					β coefficient				
Sexe									
Hommes (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Femmes	-0,536	-0,086	-0,083	-0,445	-0,229	-0,268	0,056	0,048	-0,173
Groupe d'âge									
15 à 24 ans	-0,747	-0,074	-0,155	-0,408	-0,179	-0,438*	0,046	-0,136	-0,147
25 à 34 ans (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
35 à 44 ans	0,157	-0,154	-0,030	-0,077	0,137	-0,292*	-0,143	0,041	-0,077
45 à 54 ans	-0,147	-0,036	-0,418	0,852	0,509	-0,031	-0,019	-0,014	-0,003
55 ans ou plus	-0,317	-0,206	-0,416	-1,125	-1,073	0,217	-0,390	-0,095	-0,144
Revenu familial									
Moins de 10 000 $	..	-0,414	-0,163	0,786	-0,165	-0,823*	-0,298	-0,916*	-0,549
10 000 $ à 24 999 $	0,354	-0,476*	-0,256	-0,441	-0,435*	-0,524*	-0,047	0,109	-0,472*
25 000 $ à 44 999 $ (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
45 000 $ à 69 999 $	0,271	0,161	-0,093	0,009	0,157	0,422*	0,095	0,418*	0,232*
70 000 $ ou plus	1,233*	0,331*	0,024	0,901*	0,823*	0,549*	0,361*	0,486*	0,363*
Économie à l'étranger									
Aucune économie à l'étranger (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Moins de 5 000 $	0,101	-0,133	0,109	0,330	0,479	0,048	0,633*	-0,100	-0,069
5 000 $ à 24 999 $	0,791	0,263	-0,274	-0,732	0,551	0,613	-0,037	0,140	0,175
25 000 $ ou plus	0,443	0,803*	2,865	-1,025	-0,831*	0,571	-0,021	0,201	-0,225
Données manquantes	0,054	-0,648*	0,419	-0,921	-0,817	-0,374	0,209	0,506*	-0,263
Personne la mieux informée sur le revenu									
Répondant (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Autre	0,539	0,029	-0,015	-0,047	-0,168	-0,037	-0,219	-0,161	0,104
Statut d'emploi									
Employé à plein temps (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Employé à temps partiel	-0,387	-0,151	0,072	-0,534	0,157	0,061	-0,072	-0,220	-0,204
Sans emploi	0,230	-0,001	-0,049	-0,567*	0,044	-0,110	0,017	-0,164	-0,210*
Niveau de scolarité à l'arrivée									
Études seondaires non terminées	0,881	-0,621	-0,466*	-0,801	-0,499	0,022	-0,296	-0,396*	-0,066
Études secondaires	0,382	-0,048	-0,636*	-0,646	-0,540*	0,044	-0,261	-0,263	-0,149
Études postsecondaires terminées	0,768*	-0,183	-0,566*	-0,540	-0,244	0,204	-0,172	-0,086	-0,031
Diplôme universitaire (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Lieu de résidence									
Toronto(réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Montréal	0,188	0,030	0,208	0,290	-0,676*	0,101	0,094	0,214	0,296
Vancouver	0,773	-0,029	0,987	0,538	-0,242	0,011	-0,065	0,072	0,423*
Calgary, Edmonton	1,079*	0,187	-0,714	0,037	-0,223	0,215	0,234	0,061	0,064
Autre	0,870*	-0,015	-0,092	0,404	-0,427	-0,019	-0,074	0,001	0,211
Enfants dans le ménage									
Sans enfant (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Un	-0,645	-0,016	-0,062	0,361	-0,109	-0,618*	-0,025	-0,210	-0,121
Deux ou plus	-0,520	0,109	-0,317	-0,149	-0,428*	-0,381*	0,069	-0,273*	-0,352*
Parrainage									
Aucun (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Époux ou enfant	0,711	0,830*	0,381	-0,488	0,623*	0,225	-0,011	0,047	-0,070
Parent ou grand-parent	0,732	0,063	0,242	-0,339	0,114	0,261	0,210	0,073	0,060
Membre d'une organisation									
Non (réf.*)	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Oui	0,493	-0,072	-0,065	-0,083	0,044	0,051	0,052	0,067	-0,188*
PIB/par habitant	0,033	-0,020	0,022	-0,251*	-0,013	0,043*	-0,007	-0,005	-0,123
Constant	5,343*	7,306*	7,322*	9,694*	7,892*	7,450*	7,645*	7,038*	8,384*

* statistiquement significatif ou significativement différent d'un groupe de référence (réf.*) à 0,1 ou mieux

A = Amérique du Nord, Europe de l'Ouest, Océanie
B = Europe de l'Est
C = Caraïbes, Guyana
D = Amérique centrale, Amérique du Sud
E = Afrique subsaharienne
F = Asie occidental, Moyen-Orient, Afrique du Nord
G = Asie orientale
H = Asie du Sud-Est
I = Asie du Sud

Source : Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, cohorte 2000-2001.

entraient toujours en jeu, et ce, pour toutes les régions d'origine. En revanche, d'autres facteurs, comme le sexe et le niveau de scolarité, ne revêtaient de l'importance que dans certaines régions. Les différences importantes entre les pays et les régions demeuraient lorsqu'on tenait compte des caractéristiques socioéconomiques et de la composition des groupes.

Perspective

■ Notes

1. On a beaucoup mis l'accent sur la trajectoire des gains après l'arrivée au Canada, les retombées économiques de l'expérience et des titres de compétence acquis à l'étranger, la capacité de trouver un emploi dans son domaine de spécialisation et l'incidence des faibles revenus. Pour un examen de ces questions, voir Picot, 2004.

2. Les probabilités prévues de chacune des variables indépendantes ont été estimées après avoir établi les autres variables indépendantes en fonction de leur valeur moyenne.

3. Certains chercheurs ont recouru au modèle de sélection de Heckman (1976) pour vérifier si l'échantillon d'immigrants envoyant des fonds est un échantillon représentatif des immigrants susceptibles d'avoir envoyé des fonds (Funkhouser, 1995; Brown et Piorine, 2005). Plusieurs modèles de Heckman, basés sur différentes spécifications, ont été utilisés pour répondre à cette question, mais aucune preuve de sélectivité n'a été trouvée. Nos résultats concordent avec ceux de plusieurs études, qui font aussi état du fait que les effets de la sélection sont minimes ou ne sont pas statistiquement significatifs (Menjivar et autres, 1998; Funkhouser, 1995).

4. Tous les montants exprimés en dollars ont été arrondis à la centaine de dollars près. Les montants déclarés deux ans et quatre ans après l'arrivée n'ont pas été corrigés en fonction de l'inflation. Les questions au sujet de l'envoi de fonds et des montants expédiés figuraient dans la section du questionnaire de l'ELIC sur le revenu. Cette section comprend de nombreuses questions au sujet du revenu du répondant et celui de sa famille — toutes se rapportant à la période de 12 mois avant l'entrevue. À la fin de cette section, les répondants devaient indiquer s'ils avaient envoyé des fonds depuis leur dernière entrevue et, si oui, préciser les montants expédiés. La période de référence ne correspondait alors plus aux 12 mois avant l'enquête, mais aux 18 ou 24 mois précédant l'enquête (la durée variait entre les vagues 2 et 3). Compte tenu de la modification soudaine aux périodes de référence, on ignore si les répondants qui ont déclaré avoir envoyé des fonds faisaient référence à une période de 12, 18 ou 24 mois.

5. Les estimations du graphique A ont été obtenues à partir de la fréquence moyenne des envois de fonds dans la vague 2 de l'ELIC (c.-à-d. 24 mois après l'arrivée au pays) et dans la vague 3 de l'ELIC (c.-à-d. 48 mois après l'arrivée au pays). Cette approche permet de diminuer les erreurs types liées aux estimations (qui demeurent importantes dans bien des cas) et de simplifier la présentation des données. La même approche est utilisée au graphique B.

6. Dans le cas des immigrants qui avaient envoyé des fonds, le revenu familial moyen après les dépenses liées au logement (le loyer ou l'hypothèque, les taxes et les services publics) a aussi été calculé et utilisé pour estimer les montants expédiés proportionnellement au revenu familial après les dépenses liées au logement. Les montants expédiés comptaient pour environ 4,0 à 4,9 % du revenu familial après les dépenses liées au logement, et ce, pour les immigrants des trois catégories d'admission.

7. Dans cette section, les corrélations à l'intérieur d'une région ayant une valeur prédictive de 0,1 ou mieux sont désignées comme étant statistiquement significatives. Le seuil habituel de 0,05 a été assoupli en raison du petit nombre de cas dans plusieurs des modèles.

■ Documents consultés

BROWN, Richard P.C. et Bernard POIRINE. 2005. "A Model of Migrants' Remittances with Human Capital Investment and Intrafamilial Transfers." *International Migration Review*, vol. 39, n° 2, été, p. 407 à 438. http://www.blackwell-synergy.com/action/showPdf?submitPDF=Full+Text+PDF+%281%2C522+KB%29&doi=10.1111%2Fj.1747-7379.2005.tb00272.x (consulté le 26 juin 2008).

BANQUE INTERAMÉRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, FONDS MULTILATÉRAL D'INVESTISSEMENT. 2004. "Sending Money Home: Remittance to Latin America and the Caribbean." Document n° 547263. New York, N.Y. Banque Interaméricaine de Développement, Fonds multilatéral d'investissement.

BANQUE INTERAMÉRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, FONDS MULTILATÉRAL D'INVESTISSEMENT. 2004. "Sending Money Home: Remittance Recipients in the Dominican Republic and Remittance Senders from the US." Document n° 546769. New York, N.Y. Banque Interaméricaine de Développement, Fonds multilatéral d'investissement.

BANQUE MONDIALE. 2006. *Global Economic Prospects: Economic Implications of Remittances and Migration 2006*. Washington, D.C. La Banque mondiale. 157 p. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/IW3P/IB/2005/11/14/000112742_20051114174928/Rendered/PDF/343200GEP02006.pdf (consulté le 26 juin 2008).

FUNKHOUSER, Edward. 1995. "Remittances from International Migration: A Comparison of El Salvador and Nicaragua." *The Review of Economics and Statistics*, vol. 77, n° 1, février, p.137 à 146. http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2109999.pdf (consulté le 26 juin 2008).

HEISZ, Andrew et Logan MCLEOD. 2004. *Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de recensement : Faible revenu dans les régions métropolitaines de recensement, 1980 à 2000*, n° 89-613-MIF au catalogue de Statistique Canada. N° 001. Ottawa. 90 p. http://www.statcan.ca/francais/research/89-613-MIF/2004001/89-613-MIF2004001.pdf (consulté le 26 juin 2008).

HERNÁNDEZ-COSS, Raúl. 2005. *The Canada-Vietnam Remittance Corridor: Lessons on Shifting from Informal to Formal Transfer Systems*. Document de travail de la Banque mondiale n° 48. Washington, D.C. La Banque mondiale. 69 p. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/04/26/000090341_20050426100319/Rendered/PDF/32179.pdf (consulté le 26 juin 2008).

MENJIVAR, Cecilia, Julie DAVANZO, Lisa GREENWELL et R. Burciaga VALDEZ. 1998. "Remittance Behavior Among Salvadoran and Filipino Immigrants in Los Angeles." *International Migration Review*, vol. 32, n° 1, printemps, p. 97 à 126. http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2547562.pdf (consulté le 26 juin 2008).

OROZCO, Manuel. 2006. "*International Flows of Remittances: Cost, competition and financial access in Latin America and the Caribbean – toward an industry scorecard.*" Inter-American Dialogue. Le 12 mai 2006. Washington, D.C., 17 p. http://idbdocs.iadb.org/wsdocsgetdocument.aspx?docnum=736019 (consulté le 26 juin 2008).

OROZCO, Manuel. 2002. "Globalization and Migration: The Impact of Family Remittances in Latin America." *Latin American Politics and Society*, vol 44, n° 2, été, p. 41 à 66. http://www.jstor.org/stable/pdfplus/3177094.pdf (consulté le 26 juin 2008).

PICOT, Garnett, Feng HOU et Simon COULOMBE. 2007. *Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenue chez les nouveaux immigrants*. Document de recherche de la série des études analytiques, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada – n° 294, Ottawa. 48 p. http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2007294.pdf (consulté le 26 juin 2008).

PICOT, Garnett. 2004. "The Deteriorating Economic Welfare of Canadian Immigrants." *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 13, n° 1, été, p. 25 à 45.

SIMMONS, Alan, Dwaine PLAZA et Victor PICHÉ. 2005. *The Remittance Sending Practices of Haitians and Jamaicans in Canada*. Un rapport de l'ACDI. Secrétariat des Nations Unies. 21 p. http://www.un.org/esa/population/migration/turin/Symposium_Turin_files/P01_ASimmons.pdf (consulté le 26 juin 2008).

STANWIX, Clare and John CONNELL. 1995. "To the Islands: The remittances of Fijians in Sydney." *Asian and Pacific Migration Journal*, vol. 4, n° 1, p. 69 à 87.

www.economiecanadienne.gc.ca

Votre source de renseignements sur l'économie en ligne :

L'économie canadienne à votre portée

Voici certaines questions que se posent les Canadiens :

- Notre situation est-elle plus avantageuse cette année que l'année dernière?
- D'où provient notre argent et où va-t-il?
- Quelles sont les conséquences de l'inflation?
- Quelle est l'ampleur de la dette publique?

Indicateurs économiques actuels et historiques GRATUITS

Visitez le site et prenez connaissance de ce qui est offert à l'échelle nationale, provinciale et territoriale :

- Taux de chômage
- Population
- Exportations et importations
- Dette fédérale
- Mises en chantier
- Indicateur avancé composite
- Revenu du travail
- Produit intérieur brut (PIB)
- Taux d'inflation
- Ventes au détail
- Livraisons manufacturières

et plus encore…

L'économie canadienne à votre portée vous donne des statistiques utiles et des analyses qui peuvent vous aider à mettre les données en contexte.

www.economiecanadienne.gc.ca

C'est pertinent, exact, objectif… et canadien!

Gouvernement du Canada / Government of Canada

Canada

DÉCOUVREZ

les tendances du marché du travail en quelques secondes

Que vous ayez besoin d'un instantané du marché du travail

... de réponses rapides ou d'analyses approfondies

... de séries chronologiques

... ou de données sur le marché du travail pour un exposé ou un compte rendu

... le CD-ROM de la Revue chronologique de la population active est l'outil parfait.

Ce CD-ROM annuel facile à utiliser vous offre :

des données exactes et à jour...

- des séries de données brutes et désaisonnalisées
- sur une base mensuelle ou annuelle

... et des renseignements chronologiques...

- portant sur plus de 30 ans de données (de 1976 à 2007)
- qui vous permettent de déceler rapidement des tendances en parcourant différents tableaux

... présentés dans un format des plus pratiques!

- avec des milliers de séries croisées
- les fonctionnalités permettant d'exporter facilement les données vers tout tableur à des fins de manipulation

Il suffit d'un clic de souris pour accéder à des variables clés, comme :

- les niveaux et les taux d'emploi et de chômage
- les caractéristiques démographiques, dont l'âge, le sexe, le niveau d'instruction et les données familiales
- les données nationales, provinciales et relatives aux régions métropolitaines et économiques
- les données relatives aux branches d'activité, aux professions, aux salaires, à l'affiliation syndicale et à l'ancienneté d'emploi
- les données sur la taille du lieu de travail, le nombre d'heures de travail... et beaucoup plus.

Tout comme les autres chercheurs, les économistes, les analystes, les consultants et les planificateurs du secteur privé et du secteur public, vous apprécierez cette source de renseignements exhaustive pour vos questions, analyses et prévisions liées au marché du travail.

Pour plus de précisions sur ce CD-ROM, visitez notre site Web à l'adresse http://www.statcan.ca/francais/ads/71F0004XCB/index_f.htm

Le ***CD-ROM de la Revue chronologique de la population active*** (nº 71F0004XCB au catalogue) est offert à seulement 209 $. Au Canada, veuillez ajouter **soit** la TPS et la TVP en vigueur, **soit** la TVH. Frais de port : Aucuns frais pour les envois au Canada. Pour les envois à destination des États-Unis, veuillez ajouter 6 $. Pour les envois à destination des autres pays, veuillez ajouter 10 $.

Vous pouvez commander le CD-ROM par TÉLÉPHONE au **1 800 267-6677**, par TÉLÉCOPIEUR au **1 877 287-4369** ou par la POSTE : Statistique Canada, Finance, Immeuble R.-H.-Coats, 6-H, 150 promenade Tunney's Pasture, Ottawa (Ontario) K1A 0T6

Vous pouvez aussi commander par COURRIEL à infostats@statcan.ca

Profil des Forces canadiennes

Jungwee Park

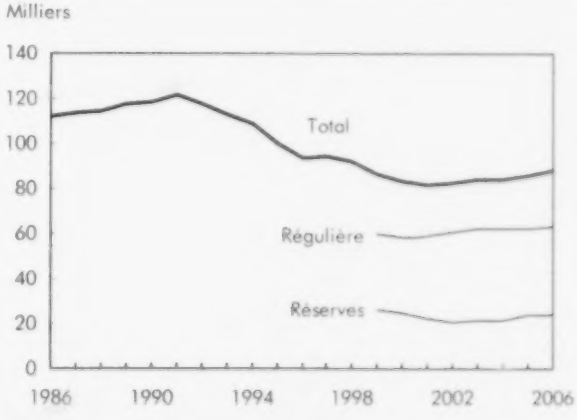
Les militaires canadiens constituent un segment petit, mais significatif de la société canadienne. Les Forces canadiennes (FC) contribuent de façon importante à l'image nationale du Canada, au pays et à l'étranger. Sur la scène internationale, ces hommes et femmes qui ont reçu une formation très poussée sont appelés à maintes reprises à participer aux missions humanitaires et aux missions de maintien de la paix et de sécurité d'organismes internationaux comme les Nations Unies et l'OTAN. Par ailleurs, sur le plan national, on a souvent recours à leurs compétences spécialisées pour mener des opérations de recherche et sauvetage et pour venir en aide à la population en cas de catastrophes naturelles comme les incendies de forêt, les inondations, les avalanches et les tempêtes de verglas. Ils ont également d'autres responsabilités, comme celles d'aider à protéger les pêches canadiennes ainsi qu'à détecter et à intercepter les drogues de contrebande.

Les Forces contribuent également de façon importante à l'économie. Comptant plus de 111 000 personnes inscrites sur leurs listes de paye (y compris environ 24 000 travailleurs civils), le ministère de la Défense nationale (MDN) et les FC constituent ensemble le deuxième employeur en importance au Canada et le plus gros employeur de la fonction publique, apportant ainsi une contribution substantielle aux économies locales, provinciales et territoriales (MDN, 2008a). Pour l'année financière 2006-2007, les dépenses militaires du Canada se sont établies à 15,7 milliards de dollars (MDN, 2008b).

De façon générale, le personnel militaire a augmenté vers la fin des années 1980, atteignant un sommet à plus de 120 000 personnes en 1991 (graphique A). Il a ensuite amorcé une tendance à la baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 2001, le personnel comptant alors 81 600 membres, ce qui représente une diminution d'environ 33 %. Toutefois, les effectifs des forces armées n'ont cessé de croître depuis, atteignant 87 700 membres en 2006. Ces variations sont liées au climat politique international, la diminution rapide s'étant produite après la fin de la guerre froide et l'augmentation récente coïncidant avec la lutte contre le terrorisme menée depuis les événements du 11 septembre[1].

Le présent article dresse un profil du personnel des Forces canadiennes en tant que groupe spécial distinct du reste de la population active du Canada. En s'appuyant sur le supplément des Forces canadiennes à l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) – Santé mentale et bien-être, l'auteur compare également les taux de prévalence chez les militaires du stress au travail et d'autres problèmes de santé mentale

Graphique A Après avoir atteint son point le plus bas en 2001, le personnel militaire a augmenté au cours des cinq années suivantes



Source : Ministère de la Défense nationale, personnel militaire, salaires et traitements, 1986 à 2006.

Jungwee Park travaille à la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au 613-951-4598 ou à jungwee.park@statcan.gc.ca.

liés au travail à ceux de la population civile active, afin de déterminer si ce taux de prévalence est plus élevé chez des groupes particuliers.

Les conditions de travail et les responsabilités particulières des militaires, surtout dans des régions secouées par les conflits comme la Bosnie-Herzégovine, le Rwanda ou l'Afghanistan[2], méritent qu'on examine le bien-être psychologique et le stress au travail des membres des FC. Toutefois, les conditions de guerre ne sont pas les seules sources de stress; outre les facteurs de stress particuliers aux militaires, comme le déploiement outremer, le changement fréquent de poste et le service temporaire loin de la maison, des aspects quotidiens du travail comme les responsabilités au travail, les heures de travail ou les difficultés avec les superviseurs ont un effet significatif sur le bien-être psychologique du personnel militaire (Pflanz et Sonnek, 2002; Sudom et autres, 2006). Les membres des FC peuvent être exposés à de nombreux événements stressants et être à risque de souffrir de stress au travail.

En outre, la mauvaise santé psychologique du personnel militaire peut compromettre sa santé physique, nuire à son rendement au travail ou diminuer sa qualité de vie; elle a également une incidence importante sur le plan économique, tant chez les civils que chez les militaires (Fikretoglu et autres, 2007; Pflanz et Ogle, 2006; Hourani et autres, 2006; Dobreva-Martinova et autres, 2002).

Tableau 1 Caractéristiques du personnel militaire et des travailleurs civils de 15 à 64 ans

		Force régulière			Force de réserve			Ensembles des travailleurs civils
	Tous les militaires	Tous les membres réguliers	Officiers	Militaires du rang	Tous les réservistes	Officiers	Militaires du rang	
				%				
Sexe								
Hommes	85,3 *	87,8 *	85,6 *	88,4*	79,2*(*)	84,9*	78,1*	53,3
Femmes	14,7 *	12,2 *	14,4 *	11,6*(*)	20,8*(*)	15,1*(*)	21,9*(*)(*)	46,7
Groupe d'âge								
15 à 24 ans	19,3	9,9 *	10,4 *	9,7*	42,1*(*)	10,2*	48,0*(*)(*)	19,3
25 à 39 ans	51,8 *	57,7 *	49,2 *	60,2*(*)	37,4*(*)	48,6*	35,4 (*)(*)	33,3
40 à 54 ans	28,3 *	32,0 *	39,3 *	30,0*(*)	19,2*(*)	37,6	15,8*(*)(*)	36,6
55 à 64 ans	0,6 *	0,4E*	1,1E*	F	1,3*(*)	3,6*(*)	0,9E*(*)	10,7
Niveau de scolarité[1]								
Niveau inférieur au diplôme d'études secondaires	6,5 *	7,1 *	F	9,0*	4,3*(*)	F	5,7*(*)	13,3
Diplôme d'études secondaires	28,0 *	31,4 *	5,5 *	38,7*(*)	15,2*(*)	4,9*	18,5 (*)(*)	19,5
Études postsecondaires partielles	12,7 *	13,1 *	6,2	15,1*(*)	11,0*(*)	7,0	12,2*(*)(*)	6,6
Grade/diplôme d'études postsecondaires	52,6 *	48,2 *	88,1 *	37,1*(*)	69,4*(*)	88,1*	63,4*(*)(*)	59,6
Immigrants	5,9 *	4,1 *	6,0 *	3,6*(*)	10,0*(*)	9,2*(*)	10,2*(*)	20,6
Langue officielle								
Anglais uniquement	53,8 *	51,4 *	26,6 *	58,3*(*)	59,9*(*)	54,6*(*)	60,9*(*)	64,5
Français uniquement	3,8 *	3,0 *	F	3,8*	5,9*(*)	2,2E*	6,6*(*)(*)	10,7
Les deux	42,2 *	45,6 *	73,1 *	37,8*(*)	33,9*(*)	43,1*(*)	32,2*(*)(*)	23,5
Ni l'une ni l'autre	0,2E*	F	F	F	F	F	F	1,3
Minorité visible	6,4	4,5 *	3,4 *	4,8*(*)	11,1*(*)	5,9*(*)	12,0*(*)(*)	17,1

* valeur significativement différente de celle observée pour l'ensemble des travailleurs civils à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle figurant dans la même colonne pour la Force régulière à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle observée pour les officiers à 0,05 ou moins
1. Population âgée de 25 ans ou plus.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1,2, 2002.

Les forces régulières et de réserve diffèrent

La Force régulière et la Réserve sont les deux principales composantes des FC[3]. De façon générale, la Force régulière se compose de personnel à temps plein, tandis que la plupart des réservistes sont des membres du personnel à temps partiel (pour des classifications plus détaillées, voir *Source de données et définitions*). On a recours aux réservistes pour mobiliser l'armée ou augmenter le nombre de ses membres, au besoin. Autrement dit, ils peuvent être déployés dans des opérations et, au cours des dernières années, un nombre croissant de réservistes ont été affectés au soutien de missions outremer (MDN, 2008c). En outre, la Réserve permet d'augmenter le nombre de membres professionnels des forces en fournissant des soldats, des unités ou des spécialistes aux FC (MDN, 2008c). Par exemple, en Afghanistan, les réservistes, outre leurs responsabilités de combat, mettent à profit leurs compétences spécialisées en médecine et en psychologie (Castonguay, 2008).

Au cours des cinq dernières années, le personnel de la Force régulière et celui de la Réserve affichaient des tendances semblables à la hausse. En 2006, les FC comptaient environ 64 000 membres réguliers et 24 000 réservistes. Toutefois, les membres de la Réserve sont généralement beaucoup plus jeunes que ceux de la Force régulière. Plus de 40 % des réservistes avaient moins de 25 ans, comparativement à 10 % seulement du personnel militaire à temps plein (tableau 1). Toutefois, au cours des dernières années, le nombre de membres de la Force régulière dans cette cohorte d'âge a augmenté significativement par suite d'un plus grand nombre de jeunes recrues; en 2007, 17 % (15 % des officiers et 18 % des militaires du rang) étaient âgés de moins de 25 ans (calcul fondé sur MDN, 2008d).

Plus d'un réserviste sur cinq était une femme, comparativement à un membre sur huit de la Force régulière en 2002. En outre, alors que moins de 5 % des membres réguliers étaient des immigrants ou membres d'une minorité visible, c'était le cas de plus de 10 % des réservistes. Cette proportion montre le grand nombre de jeunes réservistes membres de minorités visibles ou de groupes d'immigrants.

Dans l'ensemble, 60 % du personnel des FC étaient des militaires du rang (subalternes) allant de soldats aux caporaux-chefs; 20 % étaient des sous-officiers supérieurs, allant de sergents aux adjudants-chefs, et le reste était des officiers. Environ 68 % des réservistes étaient des militaires du rang (subalternes) et 16 % étaient des officiers, comparativement à 56 % et 22 % des membres de la Force régulière (tableau 2). La structure des grades de la Force régulière a peu changé de 2002 à 2007 (MDN, 2008d).

Les forces régulières et de réserve diffèrent en termes d'environnement (terre, air ou mer). Chez les réservistes, 70 % étaient dans l'Armée, 9 %, dans la Force aérienne, et 15 %, dans la Marine, comparativement à 50 %, 32 % et 18 % pour le personnel régulier. Sur le plan de l'emploi, les membres de la Réserve et ceux de la Force régulière jouent des rôles différents dans leurs services, les réservistes ayant tendance à être davantage concentrés dans les armes de combat (p. ex., bataillon d'infanterie ou régiment blindé ou d'artillerie) que les membres de la Force régulière (46 % par rapport à 22 %).

Les membres des FC diffèrent des travailleurs civils

Dans le groupe des 15 à 64 ans, le personnel militaire diffère de façon marquée des travailleurs civils pour ce qui est de presque toutes les caractéristiques démographiques. En 2002, le personnel des FC était beaucoup plus jeune, plus de 70 % des membres ayant moins de 40 ans par rapport à 53 % seulement des membres du personnel civil. Cela n'a rien d'étonnant puisque, contrairement à la plupart des autres professions, un âge obligatoire de la retraite est encore en vigueur dans les forces armées. Moins de 1 % des membres des FC étaient âgés de 55 à 64 ans comparé à 11 % pour la population active.

Toutefois, de façon générale, le personnel des FC est beaucoup plus âgé aujourd'hui qu'il ne l'était il y a 20 ans. En 2007, 28 % seulement des membres de la Force régulière avaient moins de 30 ans (MDN, 2008d), comparativement à 53 % en 1988 (Strike, 1989). Cette évolution du profil d'âge reflète peut-être la tendance générale au vieillissement de la population, les retraites différées et la diminution intentionnelle du nombre de nouvelles recrues dans le cadre de la réduction des effectifs durant les années 1990[4]. De même, en 2002, environ le quart du personnel régulier avait moins de 10 années de service, comparativement à 56 % en 1988 (Strike, 1989)[5].

La proportion de personnel bilingue des FC était presque le double de celle de la population active générale. Plus de 40 % des membres (46 % pour ceux de la Force régulière et 34 % pour les réservistes) parlaient les deux langues officielles. Ces pourcentages élevés

Source des données et définitions

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) — Supplément des Forces canadiennes sur la santé mentale a été utilisée pour établir le profil du personnel militaire. La population cible comprenait tous les membres réguliers à temps plein des Forces canadiennes, ainsi que les réservistes qui avaient fait acte de présence au moins une fois au cours des six mois qui ont précédé l'enquête. Pour améliorer l'efficacité du plan de sondage, chaque population cible a été stratifiée selon le sexe et le rang. La collecte des données s'est déroulée de mai à décembre 2002 pour permettre de répartir la charge de travail sur le terrain et de disposer de plus de temps pour prendre contact avec les participants à l'enquête partant en déploiement ou pour suivre des cours de formation ou en revenant. La grande majorité des interviews assistées par ordinateur ont été menées en personne durant les heures de travail, dans des pièces privées sur la base. Au total, 5 155 membres de la Force régulière ont été interviewés, donnant un taux de réponse de 79,5 %. Dans le cas de la Réserve, les chiffres correspondants étaient 3 286 et 83,5 % (Statistique Canada, 2003).

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) de 2002 — Santé mentale et bien-être a été utilisée pour comparer la population active générale et les Forces canadiennes. (L'échantillon de l'ESCC ne comprenait pas le personnel des Forces régulières mais il se peut que quelques membres de la Réserve aient été sélectionnés) L'enquête couvrait la population à domicile de 15 ans et plus vivant dans des logements privés dans les dix provinces. La plupart des interviews (86 %) ont été menées en personne et le reste, par téléphone. Les réponses par personne interposée n'étaient pas acceptées. Les 36 984 interviews représentaient un taux de réponse de 77 %.

La **population active générale** était composée des personnes de 15 à 64 ans occupant un emploi ou ayant une entreprise au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Les **membres de la Force régulière** sont des membres du personnel à temps plein. Ils se composent d'officiers et de militaires du rang enrôlés pour un service continu et à plein temps. Les membres de la Force régulière, de ses unités et autres éléments sont en permanence soumis à l'obligation de service légitime. Les membres s'enrôlent pour un engagement initial de trois à neuf ans, sans compter la formation ou la scolarité subventionnée. L'engagement initial peut être suivi d'une période de service d'une durée indéterminée ou d'un engagement à titre définitif. Selon les conditions de service actuelles, ces membres peuvent prendre leur retraite après 25 ans.

Les **membres de la Réserve** servent à temps partiel. Il s'agit d'officiers et de militaires du rang enrôlés mais n'étant pas en service militaire continu et à plein temps lorsqu'ils ne sont pas en service actif. Tous les membres de la Force de réserve ainsi que de ses unités et autres éléments peuvent être astreints à l'instruction pour les périodes fixées par règlement du gouverneur en conseil et peuvent être soumis à l'obligation de service légitime autre que l'instruction, aux époques et selon les modalités fixées par le gouverneur en conseil par règlement ou toute autre voie. Les réservistes servent volontairement, selon un engagement de durée indéterminée. Ils s'enrôlent pour servir à temps partiel, mais peuvent se porter volontaires pour servir à temps plein dans les FC.

La Force de réserve comprend quatre sous-éléments : la Première réserve, le Cadre des instructeurs de cadets (CIC), les Rangers canadiens et la Réserve supplémentaire (MDN, 2008g).

La **Première réserve** est la plus importante et celle désignée généralement par le terme « réserve ». Ses membres s'entraînent régulièrement à temps partiel et servent à l'occasion à temps plein pendant une certaine période. Elle est constituée des éléments suivants : Réserve navale, Réserve de l'Armée de terre, Réserve aérienne, Réserve des communications, Réserve des Services de santé, Réserve des Services juridiques et le cadre de la Première réserve du Quartier général de la Défense nationale.

Les **officiers du CIC** sont chargés de la sécurité, de la supervision, de l'administration et de la formation des cadets de 12 à 18 ans.

Les **Rangers canadiens** assurent une présence militaire qui, pour des raisons pratiques ou économiques, ne peut être assurée par d'autres composantes des FC dans les régions du Nord, côtières et isolées faiblement peuplées.

La **Réserve supplémentaire** réunit d'anciens membres de la Force régulière et de la Force de réserve. Ils n'accomplissent pas d'instruction et ne servent pas, mais ils constituent un bassin de personnel qui peut être appelé au service en cas d'urgence (MDN, 2008e).

Le service de réserve entre dans l'une des trois classes, A, B et C. Le service de réserve de **classe A** s'entend de périodes de service d'au plus 12 jours consécutifs. On peut ordonner à un membre de la Première réserve au plus 60 jours d'entraînement de service de classe A (MDN, 2004a). La **classe B** est utilisée pour le service de 13 jours consécutifs ou plus effectué par un membre qui est en service à temps plein et occupe un poste temporaire au sein du personnel enseignant ou administratif d'une école ou d'un autre établissement d'enseignement qui dispense une instruction, qui fait l'objet d'une affectation d'instruction ou suit un cours de formation d'une durée donnée, tel que prescrit par le Chef d'état-major de la Défense, ou qui effectue un service de nature temporaire approuvé par le Chef d'état-major de la Défense ou par une autorité désignée par celui-ci, dans les cas où il n'est pas pratique d'avoir recours à des membres de la Force régulière pour ce genre de service. Le service de **classe C** peut être effectué à n'importe quel endroit autorisé, lorsque le membre est en service à temps plein, et lorsque celui-ci est autorisé par le Chef d'état-major de la Défense ou en son nom dans le cas d'un service à un poste régulier ou surnuméraire de l'effectif autorisé de la Force régulière, ou dans le cas d'un emploi pour des fonctions opérationnelles approuvées par le Chef d'état-major de la Défense ou au nom de celui-ci.

Officier s'entend d'une personne qui est titulaire d'une commission d'officier de Sa Majesté dans les Forces canadiennes, d'une personne qui est élève-officier dans les Forces canadiennes et de toute personne légalement affectée en cette qualité aux Forces canadiennes ou détachée à ce titre auprès de celles-ci. Un officier est un leader formé pour être responsable d'un groupe de personnes. Des niveaux de scolarité et d'instruction plus élevés sont requis des officiers que des militaires du rang. Quatre grades sont définis, soit officier général, officier supérieur, officier subalterne et officier subordonné.

Un **militaire du rang** est toute personne, autre qu'un officier, qui est enrôlée dans les Forces canadiennes ou qui, selon la loi, est affectée ou détachée auprès de celles-ci. Les trois grades sont adjudant, militaire du rang et soldat.

Tableau 2 Caractéristiques du personnel militaire

	Hommes	Femmes	Force régulière	Force de réserve	Ensembles des militaires
			%		
Grade					
Subalterne	58,7	66,0*	56,3	68,2†*	59,8
Supérieur	21,2	14,1*	21,8	16,2†*	20,1
Officier	20,2	19,8	22,0	15,6†*	20,1
Région					
Atlantique	22,0	18,8*	22,7	18,8†*	21,6
Québec	16,7	18,1	15,1	21,3†*	16,9
Centre	33,6	36,3*	34,4	33,2	34,0
Ouest	27,7	26,8	27,9	26,8	27,6
Services					
Terre	57,4	47,6*	50,2	70,1†*	56,0
Air	23,9	30,6*	31,5	8,7†*	24,9
Mer	17,0	18,8	18,3	14,8†*	17,3
Communication	1,7	3,0*	F	6,5	1,9
Années de service					
Moins de 10 ans	32,9	41,8*	23,7	59,9†*	34,2
10 à 24 ans	53,4	52,8	62,9	29,9†*	53,3
25 ans ou plus	13,7	5,4*	13,4	10,3†*	12,5
Profession					
Armes de combat	32,3	10,8*	22,2	46,1†*	29,1
Communications	6,0	5,0	6,5	4,3†*	5,9
Maritime	5,1	4,2*	4,8	5,5	5,0
Maritime communications	3,5	3,5	3,7	3,1	3,5
Maritime – Soutien technique	3,2	0,4 F*	3,9	F	2,8
Aviation	6,9	4,3*	8,0	2,9†*	6,5
Aviation – Soutien technique	7,4	5,0*	9,1	2,1†*	7,1
Administration, etc.[1]	19,0	46,7*	23,9	20,8†*	23,0
Génie	2,3	1,3*	2,4	1,5†*	2,1
Technique	8,9	1,8*	9,1	4,8†*	7,9
Services médicaux	3,4	13,0*	4,8	4,9	4,8
Officier général spécialisé	2,0	4,1*	1,6	3,9†*	2,3

* valeur significativement différente de celle observée pour les hommes à 0,05 ou moins
† valeur significativement différente de celle de la Force régulière à 0,05 ou moins
1. Comprend la logistique, la sécurité, les renseignements et les services d'urgence.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1,2, 2002.

sont attribuables aux fortes proportions d'officiers bilingues (73 % dans la Force régulière) et de membres du Québec (dont 77 % étaient bilingues)[6].

Dans l'ensemble, le personnel militaire canadien est à prédominance masculine. Toutefois, la représentation des femmes a augmenté au cours des dernières décennies. En 2002, 15 % de tout le personnel était de sexe féminin, soit 12 % de la Force régulière et 21 % de la Réserve, en hausse par rapport à 2 % en 1972 et 10 % en 1988 (Strike, 1989)[7].

En 2002, comme dans le cas de leurs collègues de sexe masculin, environ un membre de sexe féminin sur cinq était un officier. Selon les dernières données (MDN, 2008d) portant sur la Force régulière, une proportion plus élevée de femmes que d'hommes étaient des officiers (28 % comparativement à 23 %).

Les rôles des femmes dans les FC sont fort différents de ceux des hommes. Plus de 30 % des femmes étaient membres de la Force aérienne, comparativement à 24 % des hommes, tandis qu'une proportion plus faible était membres de l'Armée de terre (48 % par rapport à 57 %). Les femmes occupaient tous les types de professions militaires, y compris des postes de combat, mais leur répartition était assez différente de celle des hommes[8]. Tandis qu'environ le tiers des membres de sexe masculin des FC ont déclaré les armes de combat comme leur profession, c'était le cas de 11 % des femmes. En 2002, environ la moitié des femmes étaient affectées aux services d'administration, de logistique, de sécurité, du renseignement, ou d'urgence, comparativement à 19 % des hommes. Cela montre que les femmes continuent d'être concentrées dans les secteurs de soutien plus traditionnels, y compris les services médicaux et dentaires, de légères augmentations s'observant toutefois dans les professions moins traditionnelles, particulièrement les opérations navales et le génie maritime, de même qu'une augmentation modeste dans les armes de combat (Soeters et Van der Meulen, 2006).

Une comparaison internationale révèle que les femmes dans les Forces canadiennes ont joué des rôles plus importants (voir *Les femmes*

Les femmes dans les forces militaires

Le Canada a été l'un des premiers pays membres de l'OTAN à admettre les femmes légalement dans les forces militaires (1951) et il a l'un des taux les plus élevés de participation des femmes en termes de leur proportion dans les forces armées et dans les déploiements.

	Année d'admission	Proportion en 2005	Déploiements pour 2005-2006
		%	%
Allemagne	1975	6,0	3,5
Belgique	1975	8,3	20,6
Bulgarie	1995	6,0	
Canada	1951	12,6	26,8
Danemark	1962	5,0	6,0
Espagne	1988	10,7	
États-Unis	1948	15,5	11,0
France	1972	12,8	5,0
Grèce	1979	16,0	
Hongrie	1996	4,3	8,0
Italie	1999	1,0	
Lettonie	1991	20,0	
Lituanie	1991	9,1	
Luxembourg	1980	5,7[1]	
Norvège	1977	6,3	
Pays-Bas	1979	9,0	
Pologne	1988	0,5	1,3
Portugal	1992	8,4	Jusqu'à 10
République tchèque	Début des années 1980	12,2	
Roumanie	1973	5,0	
Royaume-Uni	1949	9,0	
Slovaquie	Début des années 1980	7,1	
Slovénie	1991	15,4	
Turquie	1955	4,0	

1. 2006.
Source : Comité des personnels féminins des Forces de l'OTAN (OTAN, 2008).

dans les forces militaires). Au Canada, les femmes représentent une plus forte proportion du personnel des Forces armées et une proportion beaucoup plus élevée des déploiements que dans de nombreux autres pays[9].

Les minorités visibles sont sous-représentées

Une très faible proportion du personnel des FC était membres de minorités visibles, 6 % seulement de tous les membres des FC (soit 5 % de ceux de la Force régulière et 11 % des réservistes) étant membres de minorités visibles, comparativement à 17 % de la population active civile. Ce taux est nettement inférieur à celui de 33 % du personnel militaire des États-Unis (Office of the Under Secretary of Defense, Personnel and Readiness, 2006). Seulement 3 % des officiers membres de la Force régulière étaient membres de minorités visibles.

De même, une très petite proportion était des immigrants (6 % comparativement à 21 %). Les faibles taux de membres immigrants et appartenant à des minorités visibles peuvent être liés à l'exigence de citoyenneté pour l'entrée dans les FC. À l'heure actuelle, seuls les citoyens canadiens peuvent devenir membres de la Force régulière (MDN, 2008e)[10].

Toutefois, même après exclusion des immigrants récents (au Canada depuis moins de 10 ans), et correction pour tenir compte de l'âge, des différences considérables demeurent en ce qui concerne la représentation des minorités visibles et des immigrants entre les FC et la population active civile (données non présentées). La sous-représentation des minorités visibles dans les FC peut s'expliquer par de nombreux facteurs (Jung, 2007), dont l'importance du niveau de scolarité, de la famille et de l'identité ethnique[11]; le classement à un niveau relativement bas du service militaire comme carrière, combiné à l'image négative du personnel militaire qu'ils ont des militaires de leur pays d'origine; et le nombre insuffisant d'immigrants et de minorités visibles aux grades supérieurs pouvant fournir les modèles de rôle positifs nécessaires. Toutefois, la représentation des minorités visibles dans les FC est importante

Dépenses militaires internationales, 2001

Parmi les pays de l'OTAN, le Canada se classe aujourd'hui au sixième rang pour son budget de défense et au 17e rang pour ses dépenses militaires en pourcentage du produit intérieur brut (PIB).

	Total	Pourcentage du PIB
	milliards de $ US	%
Allemagne	21,0	1,5
Belgique	2,2	1,3
Canada	7,3	1,1
Danemark	2,4	1,5
Espagne	6,9	1,2
États-Unis	310,5	2,9
France	25,3	2,6
Grèce	3,3	4,8
Hongrie	0,8	1,8
Islande	0,0	0,0
Italie	15,5	1,9
Luxembourg	0,1	0,8
Norvège	2,8	1,8
Pays-Bas	5,6	1,6
Pologne	3,7	1,8
Portugal	1,3	2,1
République tchèque	1,1	2,2
Royaume-Uni	34,0	2,4
Turquie	5,1	5,0

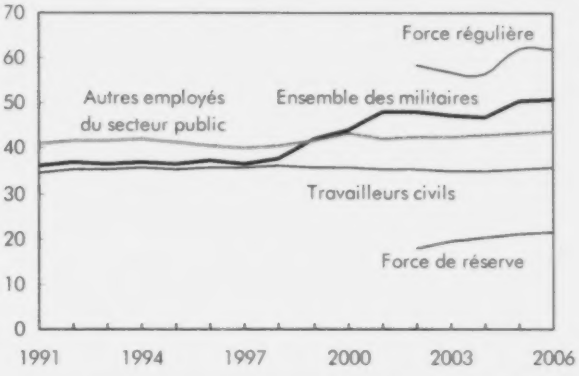
Source : Ministère de la Défence nationale, 2008b.

parce que ces dernières constituent le segment de la population canadienne qui s'accroît le plus rapidement, particulièrement dans le groupe d'âge de recrutement traditionnel des 17 à 24 ans (Rueben, 2004).

Salaires, revenu et éducation

Alors que les gains des travailleurs civils sont demeurés relativement constants à 35 000 $ (en dollars de 2002) au cours des 15 dernières années, ceux du personnel des FC ont augmenté progressivement depuis la fin des années 1990. En moyenne, ils ont été supérieurs à ceux des autres employés du secteur public depuis 1999 (graphique B)[12]. Les gains des réservistes ont augmenté au cours des dernières années, alors qu'ils s'établissaient en moyenne à seulement 21 000 $ en 2006, ce qui n'est pas étonnant puisque en tant que travailleurs à temps partiel, bon nombre d'entre eux avaient un autre emploi. En outre, environ 40 % étaient encore aux études (MDN, 2004b).

Graphique B Les membres des Forces canadiennes avaient des gains globaux plus élevés que les travailleurs civils



Note : Gains en dollars de 2002.
Sources : Ministère de la Défense, personnel militaire, salaires et traitements; Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, 1991 à 2006.

L'augmentation des salaires et traitements versés aux membres des Forces armées est en corrélation avec la structure d'âge des membres. Le vieillissement du personnel des FC était accompagné de niveaux d'expérience plus élevés. En 1988, 35 % du personnel comptaient de 10 à 24 années de service et 9 % seulement avaient 25 années ou plus (Strike, 1989). En 2002, 63 % comptaient de 10 à 24 années de service et 13 % avaient 25 années ou plus.

L'augmentation progressive des gains coïncide également avec des niveaux de scolarité à la hausse. Il faut plus d'études et de formation reconnues pour répondre aux exigences techniques élevées de la guerre moderne. En 2002, plus de la moitié des membres des FC âgés de 25 ans ou plus avaient un diplôme d'études postsecondaires (88 % des officiers, 37 % des militaires du rang dans la Force régulière, 63 % dans la Réserve). En 1988, 19 % du personnel régulier étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires[13], tandis que 26 % n'avaient pas de diplôme d'études secondaires (Strike, 1989)[14]. En 2002, la proportion de titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires avait augmenté pour s'établir à 48 %, tandis que la propor-

tion de ceux sans diplôme d'études secondaires était passée à 7 %. Malgré l'augmentation, le nombre proportionnel de membres du personnel des FC ayant un diplôme d'études postsecondaires était inférieur (53 %) à celui des travailleurs civils âgés de 25 ans ou plus (59 %). Les membres de la Réserve toutefois avaient des taux supérieurs (69 %), ce qui est attribuable au recrutement sur le campus[15].

Comme dans le cas des gains, le revenu annuel du personnel militaire est également plus élevé que celui de la population active travaillant à temps plein. En 2002, le revenu personnel médian des membres des FC de sexe masculin était de 50 000 $, comparativement à 40 000 $ pour leurs homologues civils (graphique C). Chez les femmes, même les militaires du rang avaient des revenus plus élevés que la médiane canadienne (42 000 $ par rapport à 30 000 $). Les revenus plus élevés des membres des FC peuvent s'expliquer en partie par diverses indemnités qui leur sont versées en sus de leur solde, par exemple, les indemnités de risque exceptionnel, d'opérations en campagne, de parachutiste, du personnel naviguant, de spécialiste en sauvetage, de plongée, de service en mer et de service à bord d'un sous-marin.

Graphique C Les membres des Forces canadiennes avaient des revenus personnels médians plus élevés que les travailleurs civils à temps plein

* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein de même sexe à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle observée pour les hommes du même groupe à 0,05 ou moins
* valeur significativement différente de celle observée pour un groupe du même sexe de la Force régulière à 0,05 ou moins
(*) valeur significativement différente de celle observée pour un groupe d'officiers du même sexe à 0,05 ou moins
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

Fait peu étonnant, les revenus du personnel des FC varient considérablement selon le grade, car les membres du personnel sont rémunérés d'abord selon le grade, puis selon la profession. Chez les hommes, le revenu médian en 2002 était de 73 000 $ pour les officiers et de 48 000 $ pour les non-officiers.

En outre, des différences claires s'observent entre les revenus médians des hommes et des femmes pour tous les groupes, sauf les réservistes. Chez les officiers, le revenu médian des hommes était plus élevé que celui des femmes (73 000 $ par rapport à 59 000 $), principalement en raison de la proportion élevée d'hommes dans les grades supérieurs. Étant donné que dans les Forces canadiennes les officiers proviennent des grades subalternes, cela peut prendre beaucoup de temps aux femmes pour accroître leur représentation aux échelons supérieurs (Truscott et Dupre, 1998).

L'écart de revenu entre les hommes et les femmes peut également être lié à la concentration des femmes dans des domaines de soutien plus traditionnels. Par exemple, seulement 4 % des femmes dans la Force régulière avaient participé à trois missions ou plus de déploiement d'une durée de trois mois ou plus, comparativement à 26 % des hommes. En outre, les femmes dans l'ensemble avaient nettement moins d'années de service que les hommes, 5 % des femmes seulement comptant 25 années de service ou plus en 2002, comparativement à 14 % des hommes[16].

Bien-être psychologique

Sur le plan du bien-être psychologique, des différences petites, mais statistiquement significatives existaient en 2002 entre les membres

Tableau 3 Caractéristiques du bien-être psychologique chez les membres du personnel militaires

	Tous	Force régulière	Force de réserve	Travailleurs civils
	%			
Insatisfaction à l'égard de la vie	4,6*†	5,0*	3,8*†	4,0
Auto-évaluation négative de la santé mentale	7,8*	9,1*	4,8*†‡	5,9
Dépendance à l'alcool	4,8*†	4,2*†	6,2*†‡	3,3
Dépression majeure	6,9*	8,0*	4,2*†	4,8

* valeur significativement différente de celle observée pour l'ensemble des travailleurs civils à 0,05 ou moins
† valeur significativement différente de celle observée pour la Force régulière à 0,05 ou moins
1. La différence cesse d'être significative après corrections pour tenir compte de l'âge et du sexe.
Source : Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

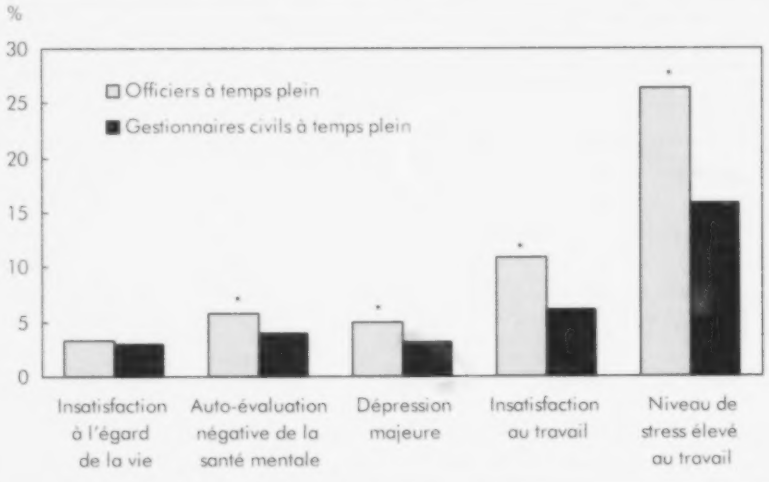
des FC à temps plein et le personnel civil. Les membres de la Force régulière étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de leur vie (5 % par rapport à 4 %), d'évaluer leur santé mentale comme étant passable ou mauvaise (9 % par rapport à 6 %) ou d'avoir vécu un épisode dépressif majeur au cours des 12 derniers mois (8 % par rapport à 5 %). En outre, la dépression et l'auto-évaluation négative de la santé mentale étaient plus fréquentes chez les membres de la Force régulière que chez les réservistes (tableau 3).

Pour améliorer la comparabilité, le bien-être psychologique des gestionnaires civils à temps plein a été comparé à celui des officiers militaires dans la Force régulière (graphique D). De même, on a comparé les militaires du rang et les non-gestionnaires[17]. Les officiers militaires ont affiché des taux plus élevés d'auto-évaluation négative de la santé mentale et de dépression majeure, tandis que les non-officiers semblaient avoir un état de bien-être psychologique inférieur (graphique E). Plus de 5 % des militaires du rang étaient insatisfaits de leur vie, et 9 % ont évalué leur état de santé mentale comme étant passable ou mauvais. Comparativement à moins de 5 % des non-gestionnaires, 8 % des militaires du rang avaient vécu une dépression majeure en 2002.

Les différences sur le plan de la dépendance à l'alcool ont disparu après correction pour tenir compte de l'âge et du sexe. Les taux plus élevés de dépendance chez les membres des FC étaient attribuables au fait qu'ils étaient jeunes et majoritairement des hommes.

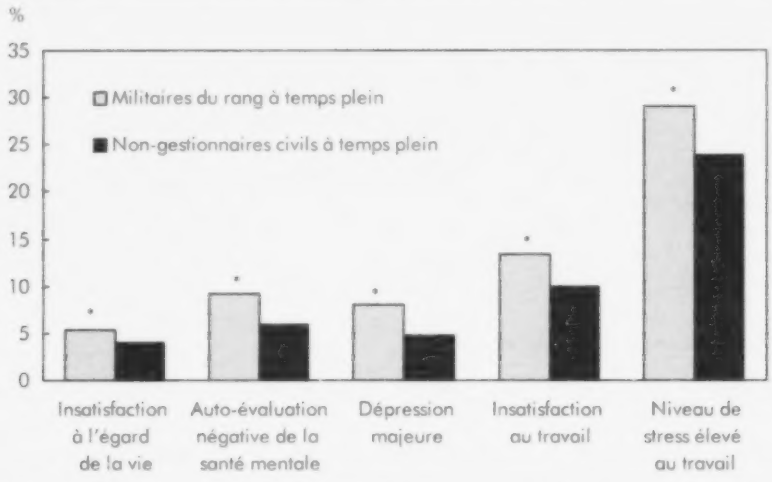
Pour déterminer si des groupes particuliers dans les FC présentent un plus grand risque de mauvaise santé psychologique et de stress au travail, on a développé des modèles de régression logistique multivariée. On a examiné les associations entre la santé psychologique et des variables liées aux militaires comme le grade, le type de FC (Force régulière ou Réserve),

Graphique D Les officiers militaires avaient un niveau de stress au travail supérieur à celui des gestionnaires civils



* valeur significativement différente de celle observée pour les gestionnaires civils à temps plein à 0,05 ou moins
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

Graphique E Les militaires du rang avaient des niveaux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie et du travail que les non-gestionnaires civils



* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein à 0,05 ou moins

Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002

les déploiements au cours de la carrière et le nombre de mois d'absence dans l'exercice de fonctions militaires tout en tenant compte de l'effet d'éventuels facteurs confusionnels comme l'âge, l'état matrimonial, le revenu et le niveau de scolarité. Le bien-être psychologique et le stress au travail ont été mesurés par la prévalence de l'insatisfaction à l'égard de la vie, de l'auto-évaluation négative de la santé mentale, de la dépression majeure au cours des 12 derniers mois, de l'insatisfaction au travail, du stress élevé au travail et de la dépendance à l'alcool. Étant donné que les analyses étaient fondées sur des données transversales, ni la causalité ni l'ordonnancement temporel des événements ne peuvent faire l'objet d'inférences.

Une association s'observe entre l'insatisfaction à l'égard de la vie ainsi que de la dépendance à l'alcool et les longues périodes d'absence attribuables aux déploiements, aux manœuvres, au service en mer, aux cours de formation individuelle ou collective, aux affectations temporaires, à l'aide aux autorités civiles ou aux missions canadiennes de secours aux sinistrés (tableau 4). Les effets étaient significatifs même après prise en compte d'autres variables sociodémographiques et liées à la profession militaire comme le sexe, l'âge, le revenu personnel, le niveau

Variables de bien-être psychologique

Insatisfaction à l'égard de la vie : très satisfait, satisfait, ni satisfait ni insatisfait, insatisfait ou très insatisfait. Aux fins du présent article, les personnes qui ont répondu très insatisfait ou insatisfait ont été considérées comme ayant un sentiment d'insatisfaction à l'égard de la vie.

Auto-évaluation négative de la santé mentale : excellente, très bonne, bonne, passable ou mauvaise. Aux fins de la présente étude, les personnes ayant répondu passable ou mauvaise ont été considérées comme ayant une perception négative de leur état de santé mentale.

L'épisode de **dépression majeure** (au cours des 12 derniers mois) est une période de deux semaines ou plus durant laquelle persiste une humeur dépressive ou une perte d'intérêt ou de plaisir pour les activités normales, associée à des symptômes tels qu'une réduction de l'énergie, un changement du sommeil et de l'appétit, des difficultés à se concentrer, un sentiment de culpabilité ou de désespoir, ou des idées suicidaires. La définition et les critères sont tirés du *Manuel diagnostic et statistique des troubles mentaux* utilisé par l'American Psychiatric Association.

La **dépendance à l'alcool** (au cours des 12 derniers mois) est mesurée par les réponses aux questions sur la consommation d'alcool, le comportement et l'attitude face à la consommation d'alcool. La définition couvre le sevrage alcoolique, la perte de la maîtrise de soi ainsi que les problèmes sociaux ou physiques. Les questions sont fondées sur un instrument de mesure international qui fournit des estimations diagnostiques des troubles liés à l'utilisation de substances psychoactives.

Les algorithmes utilisés pour mesurer la prévalence de la dépression majeure et de la dépendance à l'alcool sur 12 mois peuvent être consultés à l'annexe du Supplément aux Rapports sur la santé de 2004 (Statistique Canada, 2004).

Tableau 4 Rapports de cotes corrigés pour le bien-être psychologique et le stress au travail du personnel militaire

	Insatisfaction à l'égard de la vie	Auto-évaluation négative de la santé mentale	Dépression majeure	Insatisfaction au travail	Niveau de stress élevé au travail	Dépendance à l'alcool
			rapport des cotes corrigés			
Sexe						
Hommes (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Femmes	1,10	1,44*	1,70*	0,99	1,24*	0,40*
Grade						
Officiers (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Militaires du rang	1,50*	1,62*	1,65*	1,16	1,14	1,58*
Forces totales						
Régulière	1,48*	1,89*	2,05*	1,60*	1,44*	1,03
Réserve (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Nombre de déploiements au cours de la carrière						
Aucun (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1 à 2	0,75*	0,82	0,94	1,10	0,98	1,25
3 ou plus	0,97	1,12	1,10	0,92	0,92	0,87
Nombre de mois d'absence de la maison au cours des 2 dernières années						
Moins de 6 (réf.*)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
De 6 à 12	0,94	0,99	0,90	0,99	1,11	1,21
Plus de 12	1,26*	1,09	1,09	1,26	1,56*	1,71*

* valeur significativement différente de celle observée pour le groupe de référence (réf.) à 0,05 ou moins
Note : Corrigés pour tenir compte de l'âge, de l'état matrimonial, du revenu personnel,du niveau de scolarité et des années de service.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

de scolarité, les déploiements et les années de service. Les membres des FC absents de la maison pendant plus de 12 mois au cours des 24 derniers mois étaient presque deux fois plus susceptibles d'avoir une dépendance à l'alcool que ceux qui étaient absents pendant moins de six mois.

Les membres de la Force régulière étaient près de deux fois plus susceptibles que les réservistes d'évaluer leur santé mentale comme étant mauvaise ou passable plutôt que bonne, très bonne ou excellente. Les femmes dans les FC étaient 1,7 fois plus susceptibles que les hommes d'avoir été déprimées au cours des 12 derniers mois. La prévalence des problèmes de santé mentale comme l'insatisfaction à l'égard de la vie, l'autoévaluation négative de la santé mentale et la dépendance à l'alcool était nettement plus forte chez le personnel jamais marié ou marié antérieurement que chez le personnel marié (données non présentées). Ces conclusions en ce qui concerne les différences entre les groupes sont généralement conformes à celles des études portant sur le personnel militaire américain (Hourani et autres, 2006).

Stress au travail

Les membres des FC à temps plein[18] et les travailleurs civils ont déclaré différents types de stress au travail (voir *Mesurer le stress*). Le personnel des FC a indiqué des niveaux plus élevés de sécurité d'emploi et de soutien de la part des collègues. Moins de 2 % des membres du personnel militaire sentaient leur emploi menacé (insécurité d'emploi) comparativement à 14 % des travailleurs civils à temps plein (tableau 5). Le soutien élevé des collègues dans les FC est peut-être lié à la nature du travail militaire qui entraîne une collaboration collégiale étroite et une définition claire des rôles.

En revanche, les membres de la Force régulière étaient moins susceptibles d'être satisfaits de leur travail, 13 % déclarant être insatisfaits de leur travail, comparative-

Tableau 5 Stress au travail chez les membres de la Force régulière

	Force régulière	Travailleurs civils à temps plein
	%	
Insécurité d'emploi	1,8*	14,3
Insatisfaction au travail	12,7*	9,5
Niveau de stress élevé au travail	28,4*	22,9
Faible soutien des collègues	37,4*	40,7
Auto-évaluation du stress au travail	30,8*[1]	33,2

* valeur significativement différente de celle observée pour les travailleurs civils à temps plein à 0,05 ou moins
1. La différence cesse d'être significative après corrections pour tenir compte de l'âge et du sexe.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.2, 2002.

ment à 10 % du personnel civil. En outre, 28 % du personnel militaire a déclaré un niveau de stress élevé au travail, comparativement à 23 % du personnel civil[19]. Ceci montre qu'un plus grand nombre de membres du personnel des FC étaient d'avis que les exigences de leur emploi n'étaient pas conformes à leurs capacités, ressources ou besoins.

Plus précisément, 26 % des officiers militaires avaient un niveau élevé de stress au travail, comparativement à 16 % des gestionnaires civils à temps plein. Comparativement aux non-gestionnaires occupant des emplois civils, les militaires du rang ont fait état d'un niveau plus élevé de stress au travail (29 % par rapport à 24 %) et d'insatisfaction au travail (13 % par rapport à 10 %).

Les résultats des analyses multivariées ont confirmé que le stress élevé au travail était également associé au nombre de mois d'absence de la maison pour responsabilités liées au déploiement, les membres des FC absents pendant plus de 12 mois étant 1,6 fois plus susceptibles de souffrir de stress au travail que ceux qui étaient absents pendant moins de six mois, mais que le nombre de déploiements n'avait pas d'incidence significative. Même si les femmes étaient déployées moins souvent que leurs homologues de sexe masculin, elles étaient 1,2 fois plus susceptibles de subir un niveau élevé de stress au travail. Le nombre et la durée des déploiements n'étaient pas associés au stress au travail chez les femmes dans les FC (données non présentées)[20]. En outre, les membres du personnel régulier étaient 1,6 fois plus susceptibles que les réservistes d'être insatisfaits de leur travail, situation analogue à celle observée aux États-Unis, où la satisfaction à l'égard du travail militaire était plus élevée chez les réservistes et les membres du personnel de la Garde nationale que chez ceux en service actif (Sanchez et autres, 2004).

Mesurer le stress

Pour mesurer le stress au travail, on a utilisé aux fins de l'ESCC une version abrégée du questionnaire de Karasek sur les spécifications de l'emploi (JCQ pour Job Content Questionnaire). L'ESCC a permis de mesurer le stress au travail des personnes occupant un emploi ou ayant une entreprise au cours des 12 mois précédant l'enquête. Douze éléments du JCQ (pour les détails, voir Park 2007) sont utilisés pour mesurer le contrôle sur le travail effectué, les exigences psychologiques, l'insécurité d'emploi et le soutien social en milieu de travail. Le ratio du stress au travail a été calculé en divisant le score ajusté pour tenir compte des exigences psychologiques par celui du contrôle du travail effectué. Une petite constante (0,1) a été ajoutée au numérateur et au dénominateur pour éviter la division par 0. Pour tenir compte des valeurs aberrantes, les scores ont été plafonnés à 3. Les personnes qui ont participé à l'enquête ont été classées comme ayant un **niveau élevé de stress au travail** si le ratio était de 1,2 ou supérieur à celui-ci.

Les participants à l'enquête qui étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé « vous aviez une bonne sécurité d'emploi » ont été classés comme ayant une **insécurité d'emploi**. Les participants ont été classés comme ayant **peu de soutien social au travail** s'ils étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils étaient exposés à l'hostilité ou aux conflits de leurs collègues, ou s'ils étaient en désaccord ou entièrement en désaccord avec l'énoncé que leurs surveillants ou leurs collègues facilitaient l'exécution du travail.

En outre, on a demandé aux participants à l'enquête s'ils étaient très satisfaits, plutôt satisfaits, pas trop satisfaits ou insatisfaits de leur emploi. Ceux qui n'étaient pas trop satisfaits ou qui étaient insatisfaits ont été classés comme ayant des sentiments d'**insatisfaction au travail**.

On a mesuré l'**auto-évaluation du stress au travail** dans l'emploi principal ou l'entreprise au cours des 12 mois précédents en demandant aux participants à l'enquête si la plupart de leurs journées au travail étaient pas du tout stressantes, pas tellement stressantes, un peu stressantes, assez stressantes ou extrêmement stressantes. Ceux qui ont répondu qu'elles étaient assez ou extrêmement stressantes ont été classés comme affichant un niveau élevé de stress au travail auto-évalué.

Conclusion

Les Forces canadiennes ont subi de nombreux changements et ont été appelées à relever de nombreux défis au cours des dernières décennies. Après avoir diminué tout au long des années 1990, le personnel a augmenté depuis 2001. En 2006, les FC comptaient 64 000 membres à temps plein de la Force régulière et 24 000 réservistes. Les militaires sont beaucoup plus jeunes que les autres travailleurs. Le nombre de femmes, tant officiers que militaires du rang, a augmenté depuis le début des années 1970 (Strike, 1989) et leurs rôles dans les FC se sont élargis. Néanmoins, en 2002, les femmes représentaient 15 % seulement des FC (12 % des membres de la Force régulière). Les minorités visibles étaient également significativement sous-représentées, moins toutefois chez les réservistes.

Les niveaux de scolarité et de revenu du personnel des FC ont augmenté au cours des dix dernières années. Plus de la moitié avaient un diplôme d'études postsecondaires, et les gains moyens des membres de la Force régulière étaient plus élevés que ceux d'autres employés du secteur public. Depuis la fin des années 1990, le salaire moyen des FC a augmenté rapidement.

Même si les membres des FC ont déclaré jouir d'une bonne sécurité d'emploi et du soutien de leurs collègues, ils ont fait état de certains problèmes liés au bien-être psychologique et au stress au travail. Comparativement à la population active globale, ils ont déclaré des taux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de la vie et au travail, de stress au travail, de dépression majeure et d'auto-évaluation négative de leur état de santé mentale. Cela était le cas plus particulièrement des femmes, des membres de la Force régulière, des militaires du rang et de ceux qui devaient être absents de la maison pour s'acquitter de responsabilités liées au déploiement à plus long terme.

Perspective

Note

1. La diminution durant les années 1990 a été facilitée par le Programme de réduction des Forces (PRF) qui offrait aux militaires la possibilité de prendre leur retraite ou d'être libérés de façon anticipée, en échange d'un ensemble d'indemnités spéciales. Le PRF a entraîné la libération de près de 14 000 membres des Forces (Truscott et Dupre, 1998).

2. Étant donné que l'ESCC a été réalisée en 2002, l'année de la première vague de soldats canadiens envoyés en Afghanistan, l'échantillon ne comprenait pas ceux en déploiement ou revenant d'un déploiement. En outre, il est peu probable que ceux dont le déploiement était imminent auraient participé à l'enquête. Pour les résultats en matière de santé postdéploiement, voir Zamorski et Galvin 2008 ou US Department of Defense Task Force on Mental Health 2007.

3. La Force spéciale est une autre composante. Selon les Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (Chef d'état-major de la Défense, 2008), les membres de la Force régulière et ceux de la Réserve étant en service actif ou ayant vu leur demande acceptée pour le service militaire continu et à plein temps peuvent être affectés à une force spéciale dont la constitution a été décrétée et le maintien autorisé par le gouverneur en conseil lors d'un état d'urgence ou si la chose est jugée souhaitable par suite d'une action entreprise par le Canada aux termes de la *Charte des Nations Unies*, du *Traité de l'Atlantique-Nord* ou de tout autre instrument semblable pour la défense collective.

4. En 2004, l'âge de la retraite obligatoire pour les FC a été porté de 55 à 60 ans.

5. Étant donné l'augmentation du nombre de recrues au cours des dernières années, en 2007 plus la moitié des membres des FC comptaient moins de dix années de service (MDN, 2008d).

6. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui des travailleurs bilingues (46 %) dans la province de Québec (données non présentées).

7. La représentation des femmes dans les Forces régulières est passée à 14 % en 2007 (MDN, 2008d).

8. En 1989, un tribunal des droits de la personne a ordonné aux FC de réaliser l'intégration complète des femmes dans tous les groupes professionnels (sauf dans le service sous-marinier) en 1999 au plus tard. Lorsque ce dernier obstacle a été éliminé en 2001, toutes les professions militaires étaient ouvertes aux femmes (Bourgon, 2007; Chef – Service d'examen, 1998). Le Canada a été le premier pays membre de l'OTAN à réaliser cette intégration, la Norvège, le Danemark et la Belgique ayant emboîté le pas depuis.

9. De nombreux pays alliés, y compris le Royaume-Uni, n'affectent toujours pas de femmes aux postes de combat.

10. Selon la politique des FC, les candidats doivent avoir la citoyenneté canadienne. Toutefois, le commandant du Groupe de recrutement des Forces canadiennes

(GRFC) peut accorder une dispense dans des cas exceptionnels, soit ceux des candidats qui détiennent le statut de résident permanent et qui possèdent des compétences ou des qualifications particulières dont les FC ont besoin et qui sont susceptibles d'occuper des postes qui ne peuvent pas être dotés par des citoyens canadiens, et qui ne risquent pas de compromettre un intérêt national (MDN, 2008f).

11. Cela explique également l'intérêt relativement plus grand qu'elles portent à la Réserve, puisqu'elles peuvent continuer d'accorder la priorité à la famille, aux études supérieures et aux carrières professionnelles (respectables) dans le secteur civil (Jung, 2007).

12. Les données sur les employeurs du secteur public portent sur les travailleurs à temps plein ainsi que sur les travailleurs à temps partiel.

13. Certificat ou diplôme d'une école de métiers, diplôme ou certificat d'études collégiales, certificat universitaire ou baccalauréat ou diplôme d'études supérieures

14. Strike a utilisé les taux pour tous les groupes d'âge plutôt que le taux pour le groupe des 25 ans ou plus.

15. De nombreuses personnes joignent la Réserve pendant leurs études universitaires étant donné que les FC offrent une rémunération et des emplois d'été qui peuvent convenir parfaitement aux étudiants.

16. En 2007, 7 % des femmes comptaient 25 ans ou plus de service (MDN, 2008d).

17. Cette comparaison n'est pas parfaite puisque certains militaires du rang ayant un grade élevé jouent le rôle de gestionnaire ou de superviseur.

18. La comparaison avec la population active générale porte principalement sur les membres de la Force régulière parce qu'on ne sait pas si les réservistes indiquent comme source de stress au travail leur service militaire ou leur emploi civil.

19. De même, des chercheurs ont indiqué que les membres du personnel militaire des États Unis ont des niveaux plus élevés de stress au travail et d'insatisfaction au travail que leurs homologues civils (Pflanz et Sonnek 2002; Sanchez et autres, 2004). Selon une étude récente, plus du quart de la population militaire étudiée a déclaré un niveau significatif de stress au travail (Pflanz et Ogle, 2006).

20. Une étude aux États-Unis a donné des résultats similaires. Pour les hommes, les premiers déploiements et les déploiements à plus long terme étaient associés à une meilleure satisfaction des critères sur l'une des échelles cliniques. En revanche, dans l'ensemble, les taux préliminaires des femmes sont demeurés relativement stables, sans égard à la durée du déploiement et qu'elles aient été déployées précédemment ou non (Huffman et autres, 2000).

■ Documents consultés

BOURGON, Lise. 2007. *The CF as an Employer of Choice: The Key for a Successful Gender Integration.* JCSP 33. Exercise New Horizons. Collège des Forces canadiennes. 33 p. http://wps.cfc.forces.gc.ca/papers/csc/csc33/exnh/bourgon.doc (consulté le 8 juillet 2008).

CASTONGUAY, Alec. 2008. « Record de réservistes au front. » *Le Devoir.* Le 15 janvier 2008. http://www.ledevoir.com/2008/01/15/171839.html (consulté le 9 juillet 2008).

CHEF D'ÉTAT-MAJOR DE LA DÉFENSE. 2008. *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC).* Défense nationale. http://www.admfincs.forces.gc.ca/qr_o/intro_f.asp (consulté le 9 juillet 2008).

CHEF – SERVICES D'EXAMEN. 1998. *Évaluation — Intégration des femmes dans les FC.* 5000-1 CS EX. http://www.forces.gc.ca/crs/pdfs/genint_f.pdf (consulté le 9 juillet 2008).

DOBREVA-MARTINOVA, Tzvetanka, Martin VILLENEUVE, Lloyd STRICKLAND et Kimberly MATHESON. 2002. "Occupational role stress in the Canadian Forces: Its association with individual and organizational well-being." *Canadian Journal of Behavioural Science,* vol. 34, nº 2. Avril. http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3717/is_200204/ai_n9065081 (consulté le 10 juillet 2008).

FIKRETOGLU, Deniz, Alain BRUNET, Stéphane GUAY et David PEDLAR. 2007. "Mental Health Treatment Seeking by Military Members With Posttraumatic Stress Disorder: Findings on Rates, Characteristics, and Predictors From a Nationally Representative Canadian Military Sample." *The Canadian Journal of Psychiatry,* vol. 52, nº 2, p. 103 à 110. http://publications.cpa-apc.org/media.php?mid=323 (consulté le 10 juillet 2008).

HOURANI, Laurel L., Thomas V. WILLIAMS, et Amii M. KRESS. 2006. "Stress, Mental Health, and Job Performance among Active Duty Military Personnel: Findings from the 2002 Department of Defense Health-Related Behaviors Survey." *Military Medicine,* vol. 171, nº 9. http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3912/is_200609/ai_n16756201/pg_6?tag=artBody;col1 (consulté le 10 juillet 2008).

HUFFMAN, Ann H., Amy B. ADLER et Carl A. CASTRO. 2000. *The Impact of Deployment History On the Wellbeing of Military Personnel: The Gender Effect.* Unité de recherche médicale de l'armée américaine – Europe. Walter Reed Army Institute of Research. Washington, D.C., 17 p.
http://stinet.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=A386536&Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf (consulté le 10 juillet 2008).

JUNG, Hans. 2007. « Les Forces canadiennes peuvent-elles être le reflet de la société canadienne? » *Revue militaire canadienne*, p. 27 à 36. Automne.
http://www.journal.dnd.ca/frgraph/Vol8/no3/PDF/06-jung_f.pdf (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008a. *Contribuer à l'économie canadienne.*
http://www.dnd.ca/site/about/economy_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008b. *Budget.*
http://www.forces.gc.ca/site/about/budget_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008c. *Être Réserviste.*
http://www.army.forces.gc.ca/lf/Francais/11_0.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008d. *Rapport annuel concernant le personnel de la Force régulière 2006-2007.* Section de la modélisation de la main-d'œuvre et de l'analyse. Directeur – recherche et analyse stratégiques (personnel militaire), Directeur général – recherche et analyse (personnel militaire).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008e. *S'enrôler.*
http://www.recruiting.forces.gc.ca/v3/frgraph/resources/howtojoin_fr.aspx?bhcp=1 (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008f. *Non canadiens.*
http://www.recruiting.forces.gc.ca/v3/frgraph/resources/noncanadians_fr.aspx?bhcp=1 (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2008g. *Chefs des réserves et cadets.*
http://www.vcds.forces.gc.ca/cres_cdt/intro_f.asp (consulté le 10 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2004a. « Politique administrative pour le service de réserve de classe « A » , de classe « B » et de classe « C » ». Instruction au Chef du personnel militaire.
http://www.dnd.ca/hr/instructions/frgraph/2004_v16_admhrmil_f.asp?cat=1 (consulté le 9 juillet 2008).

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE. 2004b. « Une initiative du CLFC privilégie les étudiants réservistes. » Bulletin du personnel des Forces canadiennes, n° 7-04, 21 juillet 2004, p. 4.
http://www.forces.gc.ca/hr/cfpn/pdf/cfpn7_04_f.pdf (consulté le 10 juillet 2008).

OFFICE OF THE UNDER SECRETARY OF DEFENSE, PERSONNEL AND READINESS. 2006. *Population Representation in the Military Services: Fiscal Year 2006.* Département de la Défense des États-Unis.
http://www.defenselink.mil/prhome/PopRep_FY06/index.html (consulté le 11 juillet 2008).

ORGANISATION DU TRAITÉ DE L'ATLANTIQUE NORD (OTAN). 2008. *Le Comité du personnel féminin des forces de l'OTAN.* 2008.
http://www.nato.int/issues/women_nato/index-f.html (consulté le 10 juillet 2008).

PARK, Jungwee. 2007. « Stress au travail et rendement. » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 12. Décembre. N° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 19.
http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/2007112/articles/10466-fr.pdf (consulté le 11 juillet 2008).

PFLANZ, Steven E. et Alan D. OGLE. 2006. "Job Stress, Depression, Work Performance, and Perceptions of Supervisors in Military Personnel." *Military Medicine*, vol. 171, n° 9. Septembre.

PFLANZ, Steven et Scott SONNEK. 2002. "Work Stress in the military: Prevalence, causes, and relationship to emotional health." *Military Medicine*, vol. 167, n° 11. Novembre.

RUEBEN, A.F. 2004. *Recruiting Visible Minorities: A Matter of Survival.* Collège des Forces canadiennes. NSSC 6.
http://wps.cfc.forces.gc.ca/papers/nssc/nssc6/rueben.htm (consulté le 11 juillet 2008).

SANCHEZ, Rebecca P., Robert M. BRAY, Amy A. VINCUS et Carla M. BANN. 2004. "Predictors of Job Satisfaction Among Active Duty and Reserve/Guard Personnel in the US Military." *Military Psychology*, vol. 16, n° 1. Janvier.

SOETERS, Joseph L. et Jan VAN DER MEULEN (éds.). 2006. "Diversity in the Canadian Forces." *Cultural Diversity in the Armed Forces: An International Comparison.* Cass Military Studies series. Royaume-Uni. Routledge.

STATISTIQUE CANADA. 2004. « Annexe ». *Supplément aux Rapports sur la santé : La santé de la population canadienne. Rapport annuel 2004*, vol. 15, 2004, nº 82-003-SIF au catalogue de Statistique Canada, p. 69 à 87. http://www.statcan.ca/francais/freepub/82-003-SIF/2004000/pdf/82-003-SIF2004000.pdf (consulté le 11 juillet 2008).

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes – Santé mentale et bien-être – Forces canadiennes (ESCC)*. http://www.statcan.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5084&lang=en&db=IMDB&dbg=f&adm=8&dis=2 (consulté le 11 juillet 2008).

STRIKE, Carol. 1989. Profil des Forces armées canadiennes. Tendances sociales canadiennes, nº 15. Hiver. Nº 11-008XPF au catalogue de Statistique Canada, p. 17 à 22.

SUDOM, Kerry, Sanela DURSUN et Steve FLEMMING. 2006. "PERSTEMPO in the Canadian Forces: The Role of Coping and Cohesion in the Relationship between Job Stress and Morale." *Human Dimensions in Military Operations – Military Leaders' Strategies for Addressing Stress and Psychological Support*. RTO-MP-HFM-134, Document 9. Organisation pour la Recherche et la Technologie de l'OTAN. Neuilly-sur-Seine, France. 22 p. http://ftp.rta.nato.int/public//PubFullText/RTO/MP/RTO-MP-HFM-134/MP-HFM-134-09.pdf (consulté le 14 juillet 2008).

TRUSCOTT, Susan et Kate DUPRE. 1998. *"Organizational, Social and Demographic Change in the Canadian Forces."* AB-37 – Document. Ministère de la Défense nationale. http://www.internationalmta.org/1998/9837.html (consulté le 11 juillet 2008).

U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE TASK FORCE ON MENTAL HEALTH. 2007. *An Achievable Vision: Report of the Department of Defense Task Force on Mental Health*. Falls Church, VA. Bureau de santé de la Défense. http://www.taps.org/%5Cdownload%5CDOD%20Mental%20Health%20Task%20Force%20Report.pdf (consulté le 11 juillet 2008).

ZAMORSKI, Mark A. et Melanie GALVIN. 2008. État de santé physique et mentale des troupes canadiennes de quatre à six mois après leur retour d'une période de service en Afghanistan : conclusions découlant d'un programme d'entrevue de dépistage obligatoire. Ministère de la Défense nationale. http://www.dnd.ca/health/information/frgraph/depl_health_research_f.asp (consulté le 11 juillet 2008).

L'auteur désire remercier Paul Bender, Directeur–recherche et analyse stratégiques (Personnel militaire), MDN, pour le temps consacré et l'aide fournie en matière de statistiques sur le personnel des FC.

Nous vous invitons à nous faire part de vos impressions sur le contenu de *L'emploi et le revenu en perspective*. Toutes les observations sur les données seront les bienvenues; toutefois, pour être publiées, ces communications doivent être factuelles et analytiques. Nous encourageons les lecteurs à nous faire part de leurs travaux de recherche en cours et à nous signaler les nouvelles publications, les sources de données et les activités à venir concernant la main-d'œuvre et le revenu.

Statistique Canada se réserve le droit de sélectionner et de réviser les informations reçues avant de les publier. Toute correspondance, dans l'une ou l'autre des langues officielles, doit être adressée au Rédacteur en chef, *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade du Pré Tunney, 9e étage, immeuble Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0T6. Télécopieur : 613-951-4179. Courriel : perspective@statcan.gc.ca.

Évolution de la richesse des familles

Raj K. Chawla

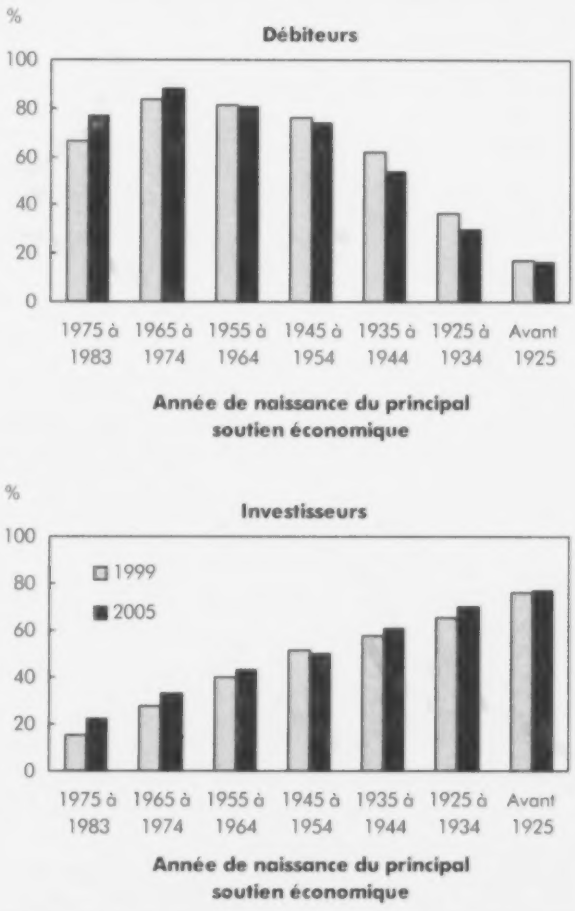
L'économie canadienne s'est bien portée de 1999 à 2005. Appuyés par des revenus croissants combinés à une inflation stable et à de faibles taux d'intérêt, les Canadiens n'ont pas hésité à dépenser[1]. Cependant, une bonne partie de ces dépenses ont été financées par du crédit, alors que les taux d'épargne personnelle baissaient de 4,0 % à 1,6 % et la dette par habitant grimpait à 28 400 $ en 2005. Cette dette supplémentaire soutenait-elle une augmentation de la consommation ou était-elle investie dans des actifs prenant de la valeur?

À l'aide de l'Enquête sur la sécurité financière, le présent document compare les avoirs et les dettes des familles en 2005 à ceux des familles en 1999. L'enquête a recueilli des données sur 18 actifs financiers, allant des placements sans risques (comptes bancaires et dépôts à terme, obligations d'épargne du Canada) aux placements plus risqués dans des actions et des fonds communs de placement – qu'ils soient à l'abri de l'impôt comme les REER ou non[2].

Les familles sont divisées en sept cohortes, en fonction de l'année de naissance du principal soutien économique (PSE), allant des personnes dans la vingtaine en 2005 aux personnes âgées de 80 ans ou plus (voir *Source des données et définitions*). Ces cohortes sont associées aux principaux soutiens économiques provenant de la même cohorte de naissance recensée en 1999. Par exemple, la cohorte des 22 à 30 ans de 2005 correspond à la cohorte des 16 à 25 ans de 1999. Ces sept groupes ne représentent pas réellement des cohortes, puisqu'ils sont formés de personnes « semblables » à deux moments donnés. Malgré tout, ils donnent une image intuitive de l'accumulation des actifs et des dettes au cours du cycle de vie[3].

Raj K. Chawla est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au 613-951-6901 ou à raj.chawla@statcan.gc.ca.

Graphique A La proportion des débiteurs augmente tôt dans le cycle de vie mais ensuite diminue constamment



Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 1999 et 2005.

Source des données et définitions

L'analyse repose sur l'**Enquête sur la sécurité financière** (ESF) pour les années 1999 et 2005. Lors de l'enquête, de l'information a été recueillie sur les données démographiques des familles, leurs avoirs et leurs dettes au moment de l'enquête, ainsi que leurs revenus pendant l'année civile précédente. L'enquête a été réalisée auprès de ménages privés dans les dix provinces. Les personnes vivant dans des réserves indiennes ont été exclues de même que les membres des forces armées et les personnes vivant en établissement, notamment dans une prison, un hôpital et un foyer pour personnes âgées.

Pour chaque année, un échantillon aréolaire a été utilisé et appuyé par un petit echantillon de ménages à « revenu élevé » afin d'améliorer les estimations de la richesse pour la partie supérieure de la répartition du revenu. Les données financières ont été recueillies auprès du membre de la famille qui connaissait le mieux la situation financière de la famille. Même si la taille de l'échantillon de l'ESF de 2005 représentait environ un tiers de celle de 1999, les autres éléments de l'enquête étaient identiques. Cela simplifie la comparabilité de la richesse selon les composantes, en plus de la mesure des changements avec le temps. Malgré tout, deux ajustements ont été apportés aux données de 1999 : premièrement, l'échantillon a été pondéré de nouveau selon la procédure employée pour l'échantillon de 2005 et deuxièmement, toutes les données financières ont été converties en dollars de 2005 afin d'éliminer l'effet de l'inflation – puisqu'il se pourrait que celle-ci n'ait pas eu le même effet sur tous les actifs. L'analyse est fondée sur un échantillon de 15 933 familles en 1999 et de 5 103 familles en 2005.

Famille comprend les familles économiques et les personnes seules. Une famille économique est un groupe de personnes qui partagent un logement et qui sont apparentées par le sang, le mariage, l'union libre ou l'adoption. Une personne seule est quelqu'un qui vit seul ou avec des personnes non-apparentées.

Le **principal soutien économique** est le membre de la famille dont le revenu est le plus élevé avant impôt. Si deux personnes avaient exactement le même revenu, la personne la plus âgée serait retenue.

Le **revenu familial avant impôt** représente la somme des revenus de toutes provenances reçus au cours de l'année civile par les membres d'une famille âgés de 16 ans et plus. Les sources comprennent les salaires et traitements, le revenu net tiré d'un emploi autonome, le revenu de placements, les transferts gouvernementaux, les pensions, les bourses d'études et les pensions alimentaires. Sont exclus les revenus en nature, les remboursements d'impôt et les héritages.

Les **transferts gouvernementaux** comprennent tous les transferts directs faits aux particuliers et aux familles par les administrations fédérale, provinciales et municipales. Ils comprennent les prestations fiscales pour enfants, les prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti, l'allocation au conjoint, le crédit pour la taxe sur les produits et services, les indemnisations des accidentés du travail, l'assistance sociale, les crédits d'impôt provinciaux et les allocations pour de la formation.

Les **actifs financiers** représentent les actifs liquides et non liquides. Les actifs liquides comprennent les dépôts faits dans des comptes chèques et des comptes d'épargne, les dépôts à terme, les certificats de placement garantis, les obligations d'épargne du Canada (incluant les intérêts accrus) et d'autres obligations. Les actifs non liquides comprennent l'épargne-retraite enregistrée, l'épargne-études enregistrée, les fonds enregistrés de revenu de retraite, les régimes de partage de profits différés, les bons du Trésor, les actions, les fonds communs de placement, les hypothèques dues, les prêts faits à d'autres personnes, les rentes, les fonds en fiducie et différents autres actifs financiers.

Les **actifs non financiers** représentent la valeur de marché de la maison qu'occupe le propriétaire et d'autres biens immobiliers, la valeur de marché des véhicules possédés (y compris les véhicules récréatifs), la valeur du contenu d'une maison, d'autres articles de valeur et de collection, ainsi que d'autres actifs non financiers.

Les **biens commerciaux** représentent la valeur de marché des biens d'entreprise moins la valeur comptable de la dette active.

Les **économies des régimes de pension d'employeurs** au niveau de la famille représentent la somme des économies accumulées qui peuvent être réclamées par les membres couverts de ces régimes lorsqu'ils cessent de travailler. Pour les retraités, le montant représente leur droit actuel à la pension. Dans les deux enquêtes, les économies de pension étaient estimées en fonction des renseignements recueillis sur le type de régime, la contribution annuelle et le nombre d'années de contribution, etc.' Contrairement aux actifs traditionnels comme une maison ou une entreprise, les économies dans ces régimes ne sont pas transférables, sauf à un conjoint survivant.

La **dette totale** comprend la dette hypothécaire sur la maison qu'occupe le propriétaire ou sur tout autre bien immobilier et toute dette non liée à l'hypothèque; ces dettes comprennent les montants dus sur des cartes de crédit, les emprunts garantis ou non (y compris les marges de crédit des banques et d'autres institutions), les prêts sur des véhicules et toute autre facture non payée.

La **richesse** est le total de l'actif moins le total de la dette. Elle est fondée sur l'actif négociable (à l'exception des économies dans les régimes de pension d'employeurs) sur lequel les familles exercent un contrôle direct. Elle ne comprend pas les réclamations futures des programmes de la sécurité du revenu ni le rendement éventuel du capital humain (comme les revenus d'emploi ou la capacité de générer un revenu de placements).

Pour que la taille des tableaux demeure gérable, la richesse a été examinée en fonction de huit composantes : les économies dans un régime de pension d'employeur, les biens commerciaux, l'avoir foncier, l'avoir dans d'autres biens immobiliers et l'avoir lié à des véhicules; la valeur

Source des données et définitions (fin)

du contenu d'une résidence, d'autres actifs non financiers et les actifs financiers nets (actifs financiers totaux moins la dette non hypothécaire).

La **richesse moyenne** est la richesse agrégée divisée par le nombre total de familles, alors que la **richesse médiane** est la valeur à laquelle la moitié des familles a une valeur inférieure et l'autre moitié a une valeur supérieure. La valeur moyenne subit l'incidence des valeurs extrêmes, alors que la médiane ne la subit pas.

Le **coefficient de Gini** est une mesure de l'inégalité dans une répartition. Il se situe entre zéro (aucune inégalité) et un (inégalité totale) – plus le coefficient se rapproche de 1,0, plus l'inégalité dans la répartition est grande.

Une famille est traitée comme étant **débiteur** si elle doit de l'argent pour une hypothèque ou une autre dette, et en tant qu'**investisseur** si elle a un revenu de placements non nul pour l'année de référence. Le revenu de placements comprend les intérêts reçus sur des dépôts et des obligations, les dividendes provenant d'actions ou de fonds communs de placement, et le revenu net de location.

Ces groupes peignent ensemble un portrait de la famille typique à travers les cycles de vie : fin des études et départ du domicile parental (vingtaine); début de la carrière et fondation d'une nouvelle famille (trentaine); accumulation d'actifs et éducation de la prochaine génération (quarantaine); remboursement des principales dettes et début de la planification de la retraite (cinquantaine); fin de la carrière et passage à la retraite (soixantaine); diminution du train de vie et ponction dans les économies (soixante dizaines); et finalement, gestion des actifs alors que la vie s'achève (quatre-vingtaine).

Il est important de comprendre que cette approche est une approximation de la manière que les actifs et les dettes d'une cohorte démographique progressent pendant 6 ans plutôt que de comparer des groupes du même âge à différentes périodes.

Bien que le principal intérêt de l'analyse des cohortes est l'accumulation des richesses, c'est l'augmentation importante de la dette de 1999 à 2005 qui a motivé cette étude. Elle a donc commencé avec un examen du flux et du reflux de la dette au cours du cycle de vie (voir *Cohortes des familles*).

L'endettement augmente jusqu'à l'âge de 40 ans et diminue ensuite

Le taux d'endettement est en grande partie fonction de l'étape du cycle de vie. Les jeunes familles commencent typiquement avec de faibles revenus et de grandes dépenses en relation à l'établissement d'un chez soi et l'éducation des enfants. Le déséquilibre est compensé par des prêts hypothécaires à l'habitation et d'autres formes de crédit. À mesure que les revenus croissent avec le temps et que les besoins financiers diminuent, les familles remboursent non seulement leur dette, mais commencent également à investir. L'endettement atteint un sommet à plus de 80 % lorsque le PSE atteint 40 ans puis diminue à moins de 20 % après la retraite (graphique A). Par ailleurs, la proportion de familles ayant un revenu de placements augmente constamment, se chiffrant à 15 % pour le groupe le plus jeune en 1999 et à 77 % pour le groupe le plus âgé en 2005[4].

Même si les différentes étapes du cycle de vie expliquent en grande partie la situation relative aux avoirs et aux dettes, les tendances économiques jouent également un rôle important. Par le passé, les faibles taux d'intérêt du début des années 2000 ont facilité l'emprunt – le ratio général de la dette sur le revenu est passé de 1,02 en 1999 à 1,21 en 2005 alors que la dette moyenne a augmenté de près d'un tiers, de 62 700 $ à 82 500 $, et que le revenu familial moyen n'a augmenté que d'environ 10 %, passant de 61 600 $ à 68 100 $ (graphique B). Seules les familles ayant un principal soutien économique septuagénaire ont vu leur endettement moyen diminuer. La plupart des nouvelles dettes étaient liées au marché de l'habitation florissant, alimenté par de faibles taux d'intérêt, par la possibilité de faire un petit paiement initial et par la force du marché du travail. Malgré tout, d'autres types de dettes ont également augmenté de façon comparable de sorte que la répartition générale a peu changé.

Même si davantage de familles étaient endettées et qu'elles avaient des passifs financiers plus importants en 2005, elles étaient tout de même plus riches – le patrimoine financier moyen étant passé de 281 000 $ en 1999 à 380 700 $. La moitié de cette richesse supplémentaire provenait d'actifs non financiers – avoir foncier, véhicules, autres biens immobiliers, contenu

Cohortes des familles

La source idéale pour étudier les fluctuations de la richesse familiale dans le temps serait longitudinale. Cependant, le recours à deux enquêtes effectuées à des moments différents permet de créer des groupes de familles (cohortes) qui ont une caractéristique commune. La caractéristique de classification habituelle est l'âge d'une personne – dans la présente étude, le principal soutien économique au moment de l'enquête de 1999. Alors que d'autres caractéristiques, comme le type de famille, le lieu de résidence ou le revenu, peuvent fluctuer avec le temps et contaminer le concept d'une cohorte, l'âge d'une personne est moins instable et plus facile à utiliser.

Pour éviter le problème qu'une famille de deux personnes ou plus se transforme avec le temps en deux personnes seules ou plus, ou vice versa, les familles et les personnes seules sont utilisées collectivement comme unité d'analyse. Étant donné l'étendue des groupes d'âge, le soutien économique principal peut avoir changé, tout spécialement lorsqu'un conjoint a pris sa retraite et que l'autre a continué à travailler. Les familles comportant un principal soutien économique de moins de 22 ans ou ayant immigré au Canada après 1999 ont été exclues des données de 2005 (soit 5,2 % des familles et 1 % de la richesse totale)[8]. Aucun ajustement n'a été fait pour tenir compte des personnes qui ont quitté le pays après juillet 1999 ni pour celles qui ont été temporairement absentes du pays entre 1999 et avril 2005.

Les cohortes ont été créées de la façon suivante :

Année de naissance	Âge du principal soutien économique au moment de l'enquête		Dans le texte, on réfère aux familles comme étant dans la
	1999	2005	
1975 à 1983 (cohorte 1)	16 à 24	22 à 30	20e
1965 à 1974 (cohorte 2)	25 à 34	31 à 40	30e
1955 à 1964 (cohorte 3)	35 à 44	41 à 50	40e
1945 à 1954 (cohorte 4)	45 à 54	51 à 60	50e
1935 à 1944 (cohorte 5)	55 à 64	61 à 70	60e
1925 à 1934 (cohorte 6)	65 à 74	71 à 80	70e
Avant 1925 (cohorte 7)	75 et plus	81 et plus	80e

du logement et articles de valeur et de collection. L'autre moitié représentait des économies dans des régimes de pension d'employeurs, des biens commerciaux et des actifs financiers nets.

Familles dans la vingtaine

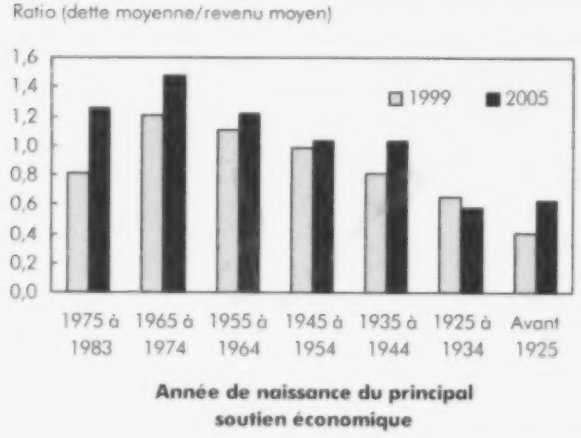
Les familles de la cohorte la plus jeune représentaient 6 % de toutes les familles en 1999 (tableau 1). Les familles de cette cohorte (et de la suivante) sont à l'étape de l'établissement et de l'agrandissement de la famille, de l'achat d'une maison et de l'accumulation d'actifs. Le mot « famille » est utilisé dans son sens large, puisqu'en 2005, il y avait autant de PSE qui étaient seuls que de PSE qui étaient mariés. Il n'est donc pas surprenant que les jeunes familles soient celles ayant le moins d'actifs financiers puisque son accumulation prend du temps. En 2005, leur part de la richesse totale était passée de 0,5 % à 2,0 %. Leurs avoirs moyens avaient presque doublé (passant de 25 100 $ à 49 600 $), presque entièrement en raison des changements aux taux de propriété d'actifs et à l'endettement. Environ la moitié de la croissance de la richesse de cette cohorte provenait de la valeur de la maison et de son contenu et d'économies provenant d'un régime de pension d'employeur; un tiers provenait également d'actifs financiers nets. Par exemple, 26 % des familles étaient propriétaires d'une maison en 2005 comparativement à seulement 8 % en 1999, alors que les proportions respectives pour les maisons hypothéquées étaient de 95 % et de 76 %. Même si leurs carrières ne faisaient que débuter, 42 % d'entre elles avaient des REER et 33 % avaient des régimes de pension d'employeurs en 2005 comparativement à 21 % et 13 % respectivement en 1999. Par ailleurs, sept familles sur dix avaient des dettes non remboursées (études, véhicules ou autres) ou avaient un compte de carte de crédit à rembourser.

La composition des actifs financiers totaux a changé le plus (44 points de pourcentage) pour ces jeunes familles. Ces familles avaient 55 % de leurs actifs dans des comptes bancaires et des dépôts à terme et 17 % dans des REER en 1999, tandis qu'en 2005, elles avaient 50 % dans des REER et tout juste 22 % dans des comptes et des dépôts à terme.

Familles dans la trentaine

Cette cohorte de familles représentait 19 % de toutes les familles en 1999. Même si ces familles prirent plus de dettes (41 %) que n'importe quelle cohorte, leur richesse médiane a presque doublé passant de 94 000 $ à 180 000 $. Une augmentation de l'avoir foncier constituait à elle seule un tiers de ce gain, suivi de 15 % par les régimes de pension d'employeurs et de 12 % par les actifs financiers nets. Ces trois composantes représentaient près de 80 % de l'augmentation de la richesse de cette cohorte.

Graphique B Le ratio de la dette sur le revenu diminue constamment après l'âge de 40 ans



Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 1999 et 2005

À ce stade, la majorité de ces familles étaient composées de deux conjoints avec des enfants. Une plus grande proportion d'entre elles avait une maison avec une hypothèque, faisant passer leur taux de propriété de 41 % à 62 %. Pour que les enfants puissent suivre des études postsecondaires, la proportion de familles ayant des REEE est passée de 7 % à 21 %, comparativement à des augmentations beaucoup plus petites des économies dans un régime de pension d'employeur (passant de 38 % à 49 %) ou dans des REER (passant de 57 % à 63 %) (tableau 2).

En dépit des gains substantiels de cette cohorte, leur part de la richesse totale a augmenté faiblement passant de 6 % à 8 %.

Familles dans la quarantaine

Cette cohorte est formée de la deuxième moitié des baby-boomers. Ceux-ci étaient dans leurs meilleures années de revenu et représentaient 25 % de toutes les familles en 1999. Même si elles ont contracté 29 % de plus du crédit aux foyers, elles ont amélioré leur part de la richesse totale de 18 % en 1999 à 27 % en 2005 – la plus importante part de gain de richesse parmi toutes les cohortes.

Tableau 1 Revenu avant impôt et richesse des familles par cohorte

Année de naissance du principal soutien économique	Familles	Richesse totale	Revenu moyen	Revenu médian	Revenu moyen	Revenu médian	Variation de la richesse moyenne	Variation de la richesse moyenne en raison : Des familles avec avoirs et dettes	Variation de la richesse moyenne en raison : De la valeur des avoirs et des dettes
		%			2005 $				%
1999	**100,0**	**100,0**	**55 600**	**43 700**	**281 000**	**120 500**	**99 800**	**7,9**	**92,1**
1975 à 1983	5,6	0,5	21 300	14 000	25 100	1 800	24 600	95,7	4,3
1965 à 1974	18,6	6,3	49 400	42 800	94 600	32 800	85 500	34,0	66,0
1955 à 1964	24,5	18,4	63 600	55 000	210 800	106 900	246 000	10,2	89,8
1945 à 1954	19,5	26,0	72 500	59 100	373 600	209 100	196 300	-0,7	100,7
1935 à 1944	12,9	23,6	59 400	46 200	514 600	305 900	67 300	-37,6	137,6
1925 à 1934	10,9	16,0	44 000	35 500	414 500	291 700	69 700	1,0	99,0
Avant 1925	8,0	9,3	38 300	26 500	323 800	188 500	65 700	26,3	73,7
2005	**100,0**	**100,0**	**61 000**	**46 600**	**380 700**	**163 200**	...	...	...
1975 à 1983	15,7	2,0	40 300	32 700	49 600	13 000	...	...	...
1965 à 1974	17,7	8,4	67 100	57 000	180 100	91 500	...	...	...
1955 à 1964	22,8	27,4	79 200	65 400	456 800	221 500	...	...	...
1945 à 1954	18,7	28,0	70 500	58 100	569 900	330 700	...	...	...
1935 à 1944	12,7	19,5	51 700	41 100	581 900	377 700	...	...	...
Avant 1925	3,8	3,9	35 000	26 900	389 500	237 200	...	...	...

Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 1999 et 2005.

Tableau 2 Familles possédant certains avoirs et dettes

	Année de naissance du principal soutien économique							
	1975 à 1983	1965 à 1974	1955 à 1964	1945 à 1954	1935 à 1944	1925 à 1934	Avant 1925	Total
					%			
1999								
Avoirs								
Habitation	7,8	41,0	62,5	71,1	74,4	71,7	61,6	59,6
Autre bien immobilier	4,6	8,6	14,9	22,5	25,5	19,3	12,2	16,3
Affaire	3,3	16,7	24,8	27,7	21,4	8,9	4,0	18,8
Véhicule	45,8	74,0	81,5	83,3	82,8	78,2	59,8	76,5
Régime de pension de l'employeur	12,9	37,6	47,1	52,5	54,3	55,2	44,0	46,0
Obligation d'épargne du Canada	7,7	9,2	14,3	14,1	16,3	14,8	19,8	13,7
Actions ou fonds mutuels	8,7	19,9	20,9	24,4	26,4	20,8	15,9	21,0
Régime enregistré d'épargne-études	1,8	6,7	10,2	7,3	2,0	0,6	0,3	5,6
Régime enregistré d'épargne-retraite	21,3	57,4	65,2	66,8	65,5	33,9	5,3	53,4
Fonds enregistré de revenu de retraite	0,0	F	F	F	5,2	33,6	25,7	6,5
Dettes								
Prêt hypothécaire à l'habitation	5,9	37,4	49,3	42,2	24,3	9,4	3,0	32,0
Ligne de crédit	5,6	17,2	20,9	20,6	14,7	6,1	2,1	15,4
Cartes de crédit	27,8	43,6	41,0	36,3	27,8	16,3	7,4	32,7
Prêt de véhicule	18,3	28,8	25,8	23,8	17,2	9,4	2,7	20,8
Prêt étudiant	29,8	22,5	9,6	13,6	5,2	1,8	F	11,7
Dette hypothécaire (totale)	7,0	39,3	52,0	45,4	27,5	10,9	3,2	34,3
Dette autre que l'hypothèque	65,4	77,6	70,9	66,0	54,5	32,3	14,6	60,1
Dette totale	66,7	83,7	81,1	75,9	61,7	36,3	17,1	67,3
2005								
Avoirs								
Habitation	25,8	62,2	73,9	75,9	73,4	72,0	61,0	63,9
Autre bien immobilier	6,3	12,4	20,5	20,9	21,2	16,4	11,3	16,3
Affaire	9,0	19,8	23,4	23,0	12,8	6,0	2,9	16,8
Véhicule	63,9	81,6	80,4	83,7	79,1	71,1	56,4	76,8
Régime de pension de l'employeur	32,7	48,5	51,5	55,7	56,2	62,2	57,3	50,5
Obligation d'épargne du Canada	8,7	9,6	11,7	11,8	8,8	12,1	12,9	10,6
Actions ou fonds mutuels	11,2	18,8	22,4	19,6	22,3	20,5	19,2	19,2
Régime enregistré d'épargne-études	4,6	20,9	22,3	8,1	2,2	1,3	F	11,4
Régime enregistré d'épargne-retraite	42,1	62,6	65,6	69,2	54,5	6,4	F	53,2
Fonds enregistré de revenu de retraite	F	F	1,1	2,4	15,5	51,6	27,8	8,3
Dettes								
Prêt hypothécaire à l'habitation	24,6	55,9	50,0	35,2	18,3	6,0	F	34,8
Ligne de crédit	20,5	31,6	35,0	26,8	22,3	8,5	F	25,5
Cartes de crédit	40,2	45,4	40,5	37,2	23,9	12,2	5,4	34,8
Prêt de véhicule	29,3	30,3	33,2	31,6	17,3	9,8	F	26,6
Prêt étudiant	32,2	16,4	8,7	6,9	1,5	F	F	11,5
Dette hypothécaire (totale)	27,0	57,0	53,1	39,3	20,9	6,4	3,7	37,2
Dette autre que l'hypothèque	72,9	77,5	72,3	67,2	48,7	27,1	13,7	63,3
Dette totale	76,8	87,8	80,6	74,1	54,1	29,9	16,1	69,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 1999 et 2005.

Un peu plus de la moitié de ces familles était des couples avec enfants ou d'autres membres de la famille et un autre cinquième était des personnes seules. Non seulement l'incidence de la propriété parmi les familles de cette cohorte a augmenté de 1999 à 2005 (passant de 63 % à 74 %), leurs avoirs pour d'autres biens immobiliers ont également augmenté (passant de 15 % à 21 %). En fait, ces familles comptaient la variation la plus élevée au taux de propriété d'autres biens immobiliers. Même si les proportions de familles ayant des REER sont demeurées inchangées (65 %), la proportion ayant des REEE a plus que doublé – passant de 10 % à 22 %. Leur participation à un régime de retraite d'employeur a augmenté pour passer de 47 % à 52 %.

Ces plus jeunes baby-boomers ont connu l'augmentation la plus prononcée de la richesse, leurs avoirs ayant plus que doublé pour passer de 210 800 $ en 1999 à 456 800 $ en 2005. La valeur de la maison familiale et d'autres biens immobiliers représentait presque la moitié de ce gain et les biens commerciaux représentaient un autre cinquième. Le reste de l'augmentation provenait des régimes de pension d'employeurs et d'actifs financiers nets (tableau 3).

Familles dans la cinquantaine

Les baby-boomers les plus âgés à la veille de la retraite représentaient 20 % de toutes les familles en 1999. Leur part de la richesse totale a légèrement augmenté – passant de 26 % en 1999 à 28 % en 2005 – seulement en raison des montants d'avoirs et de dettes. Pour bon nombre des familles de cette cohorte les enfants avaient quitté le foyer familial – la proportion de familles ayant deux conjoints et des enfants a chuté de 30 % à 10 % – celles-ci avaient donc probablement plus d'argent pour faire des investissements ou pour rembourser des dettes[3]. La propriété a connu une légère augmentation passant de 71 % à 76 %, tout comme les proportions des familles ayant des REER (passant de 67 % à 69 %) ou ayant des régimes de pension d'employeurs (passant de 53 % à 56 %).

Ces premiers baby-boomers ont accru leur patrimoine financier de 196 300 $, le faisant passer à 569 900 $ en 2005. Les économies accumulées dans des régimes de pension d'employeurs comptaient à elles seules pour 43 % de la croissance, suivies à 41 % par la valeur de la maison ou d'une entreprise. Les actifs financiers nets comptaient pour un maigre 9 % de la croissance.

Familles dans la soixantaine

Les familles de cette cohorte étaient en période de transition vers la retraite. En 1999, plus de la moitié d'entre elles (55 %) avaient des revenus d'emploi comme principale source de revenus comparativement à moins d'un tiers (32 %) en 2005. Dans l'ensemble, elles représentaient 13 % des familles en 1999 et étaient formées en grande partie de couples et de personnes seules. Leur part de la richesse a diminué pour passer de 24 % en 1999 à 20 % en 2005 – non pas en raison d'une diminution de la richesse, mais plutôt parce que la richesse des autres cohortes avait davantage augmenté.

Les trois quarts de ces familles étaient propriétaires-occupants et un peu plus de la moitié avait des économies dans des régimes de pension d'employeurs. Sans surprise, la proportion de ces familles qui détenaient des REER a diminué de 11 points (passant de 66 % à 55 %), mais cette diminution a été contrée par une croissance similaire de la proportion des familles qui détenaient des FERR (en 2005, il était toujours obligatoire de convertir les fonds détenus dans des REER vers des FERR avant l'âge de 69 ans). De plus, la proportion de familles qui étaient propriétaires d'une entreprise a chuté de 21 % à 13 % et celle des familles qui détenaient d'autres biens immobiliers est passée de 26 % à 21 %. Il semble que certaines des familles atteignant la soixantaine ont choisi de fermer ou de vendre leur entreprise ou leurs biens de placement (si elles ne les ont pas transférés à la prochaine génération) et de convertir les revenus en actifs financiers ou autres.

Comme on pourrait s'y attendre, ces familles avaient la richesse moyenne la plus élevée – 581 900 $ en 2005 comparativement à 514 600 $ en 1999. Une augmentation de l'avoir foncier représentait à elle seule 59 % de ce gain, suivie de 30 % par les régimes de pension d'employeurs et de 29 % par les actifs financiers nets. La propriété d'entreprise ayant diminué, la contribution de la valeur des biens commerciaux a également chuté.

Familles septuagénaires

Ces personnes seules et ces couples âgés constituaient 11 % de toutes les familles en 1999. La plupart d'entre elles étaient à la retraite, les transferts gouvernementaux et les revenus de retraite représentant leurs principales sources de revenus (voir *Familles qui dépendent des*

Tableau 3 Décomposition de la croissance de la richesse moyenne et composition de la richesse des familles

	Année de naissance du principal soutien économique							
	1975 à 1983	1965 à 1974	1955 à 1964	1945 à 1954	1935 à 1944	1925 à 1934	Avant 1925	Total
					$			
Variation de la richesse moyenne	**24 600**	**85 500**	**246 000**	**196 300**	**67 300**	**69 700**	**65 700**	**99 800**
					%			
Décomposition par composante	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Régime de pension de l'employeur	15,4	15,3	15,4	43,2	30,2	21,3	53,5	26,3
Affaire	4,5	5,9	19,3	17,6	-14,8	-13,5	-10,9	13,9
Habitation	20,9	51,4	26,9	23,8	58,6	57,1	53,2	34,5
Autre bien immobilier	1,6	5,9	20,4	5,3	-4,8	12,2	9,5	13,7
Véhicule	6,4	3,3	0,7	1,0	0,5	-3,5	-1,9	0,8
Contenu de l'habitation	15,8	6,7	1,2	-0,2	-2,6	0,8	-2,8	0,8
Autre actif non financier	0,8	-0,5	0,2	0,0	3,6	1,0	-2,3	0,1
Actif financier net	34,6	12,1	16,0	9,4	29,3	24,7	1,6	9,9
Composition de la richesse 1999	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Régime de pension de l'employeur	1,0	7,2	12,6	18,4	27,1	25,8	19,3	19,9
Affaire	5,0	21,3	18,2	13,6	9,1	4,8	3,7	11,5
Habitation	42,3	25,6	29,1	26,2	23,2	26,6	29,4	26,4
Autre bien immobilier	14,6	6,9	5,4	6,9	6,7	5,1	4,2	6,1
Véhicule	11,6	6,0	4,2	3,0	2,6	2,6	1,8	3,2
Contenu de l'habitation	19,4	13,8	8,9	5,9	4,2	4,0	4,4	6,2
Autre actif non financier	4,1	2,7	2,1	1,2	1,1	0,7	0,9	1,4
Actif financier net	2,1	16,6	19,4	24,7	26,1	30,4	36,4	25,4
2005	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Régime de pension de l'employeur	8,1	11,0	14,1	27,0	27,4	25,2	25,1	21,5
Affaire	4,7	14,0	18,8	15,0	6,3	2,1	1,2	12,1
Habitation	31,7	37,8	27,9	25,3	27,3	31,0	33,4	28,5
Autre bien immobilier	8,2	6,4	13,4	6,4	5,4	6,1	5,1	8,1
Véhicule	9,0	4,7	2,3	2,3	2,3	1,7	1,2	2,5
Contenu de l'habitation	17,6	10,4	4,7	3,8	3,4	3,5	3,2	4,8
Autre actif non financier	2,5	1,2	1,1	0,8	1,4	0,8	0,3	1,0
Actif financier net	18,2	14,5	17,6	19,4	26,5	29,6	30,5	21,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 1999 et 2005.

transferts gouvernementaux). De 1999 à 2005, la part de la richesse totale de ces familles est passée de 16 % à 11 % alors que leur nombre a diminué en raison des décès et qu'elles commençaient à utiliser leurs économies pour financer leur consommation. La proportion de familles propriétaires de biens immobiliers, d'une entreprise, de véhicules ou de REER a diminué, alors que la proportion de familles qui détenaient des FERR ou des régimes de pension d'employeurs a augmenté[6]. De 1999 à 2005, ces familles ont fait croître leur richesse moyenne de seulement 69 700 $ (celle-ci s'établissant à 484 200 $), 57 % provenant de l'avoir foncier seulement, 25 % provenant des actifs financiers et 21 % des régimes de pension d'employeurs.

Changements à la répartition de la richesse

Les familles dans la vingtaine, la trentaine et la quarantaine ont contracté la majeure partie du crédit aux foyers de 1999 à 2005 et elles ont également subi des changements importants quant à la répartition de la richesse. Par exemple, la proportion de familles dans la vingtaine ayant une valeur nette inférieure à 10 000 $ a chuté de 70 % à 45 % alors que la proportion de familles dont la valeur s'établit entre 50 000 $ et 249 999 $ est passée de 7 % à 24 %, comme ces familles ont fait croître leurs actifs financiers ou ont acheté une maison. Dans l'ensemble, la répartition de la richesse a changé de 26 points pour les familles dans la vingtaine, de 24 points pour les familles dans la trentaine et de 23 points pour les familles dans la quarantaine. Le changement était minimal (7 points) pour les familles dans la soixantaine. Par exemple, 14 % avaient une valeur nette d'un million de dollars ou plus en 1999 comparativement à 15 % en 2005. Par ailleurs, relativement plus de familles de baby-boomers dans la quarantaine ou la cinquantaine ont fait passer leur richesse à un million de dollars ou plus (voir *Familles millionnaires* pour obtenir davantage de précisions).

Dans l'ensemble, la répartition de la richesse a changé de 8 points – toute dans la partie supérieure de la répartition – à mesure que les familles ont fait croître leur richesse. Cependant, la forme de la courbe est demeurée inchangée comme la richesse médiane est demeurée à 43 % de la moyenne, et que l'inégalité mesurée par le coefficient de Gini est demeurée à 0,678. Du point de vue statistique, la situation n'était pas bien différente selon les cohortes, à l'exception des familles dans la vingtaine et dans la trentaine dont la richesse était légèrement mieux distribuée en 2005 qu'en 1999 comme davantage d'entre elles étaient propriétaires d'une maison. La richesse médiane est passée de 7 % à 26 % de la moyenne pour les familles dans la vingtaine et de 35 % à 51 % pour les familles dans la trentaine – ce qui montre une diminution de l'asymétrie dans leurs répartitions de la richesse.

Répartition des familles selon la richesse

	Année de naissance du principal soutien économique							
	1975 à 1983	1965 à 1974	1955 à 1964	1945 à 1954	1935 à 1944	1925 à 1934	Avant 1925	Total
				%				
1999	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Moins de 10 000 $	70,3	32,3	17,5	11,9	11,6	9,7	9,2	19,8
10 000 $ à 29 999 $	15,1	15,8	8,9	5,9	4,9	4,1	6,4	8,7
30 000 $ à 49 999 $	5,6	10,4	6,5	4,1	2,9	3,8	4,3	5,8
50 000 $ à 99 999 $	4,3	17,3	15,4	10,8	7,6	8,4	11,7	12,2
100 000 $ à 249 999 $	2,9	16,0	28,7	22,6	16,9	18,6	29,2	21,1
250 000 $ à 499 999 $	0,5	5,8	14,3	23,1	19,8	27,6	21,5	16,4
500 000 $ à 999 999 $	0,7	1,6	6,7	15,1	22,2	19,3	11,7	10,8
1 000 000 $ ou plus	0,5	0,8	2,1	6,4	14,0	8,7	6,1	5,2
Ratio de la richesse médiane/ moyenne	7,3	34,7	50,7	56,0	59,4	70,4	58,2	42,9
Coefficient de Gini de la richesse	...[1]	0,755	0,656	0,615	0,586	0,537	0,586	0,678
2005	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Moins de 10 000 $	45,1	20,9	12,3	10,5	9,7	6,0	7,6	17,6
10 000 $ à 29 999 $	18,1	10,6	5,8	5,5	2,4	6,5	9,9	8,3
30 000 $ à 49 999 $	9,4	5,2	4,1	2,3	2,3	2,3	3,8	4,4
50 000 $ à 99 999 $	13,7	15,5	10,2	6,1	6,2	6,8	9,1	10,1
100 000 $ à 249 999 $	10,3	25,4	21,3	17,7	19,2	20,6	20,1	19,2
250 000 $ à 499 999 $	2,5	14,9	23,7	19,9	20,4	21,7	23,4	17,5
500 000 $ à 999 999	0,5	5,7	13,8	22,1	25,0	23,5	17,4	14,2
1 000 000 $ ou plus	0,4	1,7	8,8	15,8	14,9	12,6	8,7	8,6
Ratio de la richesse médiane/ moyenne	26,2	50,8	48,5	58,0	64,9	68,6	60,9	42,9
Coefficient de Gini de la richesse	0,840	0,655	0,667	0,602	0,568	0,531	0,576	0,678

1. Comme plusieurs familles avaient une richesse négative, le coefficient s'est avéré plus grand que 1,0 et il n'apparaît pas ici.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la sécurité financière, 1999 et 2005.

Familles millionnaires

La proportion de familles ayant une valeur nette d'un million de dollars ou plus est passée de 5 % en 1999 à 9 % en 2005. Presque toute l'augmentation était concentrée chez les baby-boomers – ceux dans la cinquantaine présentant une proportion qui est passée de 6 % à 16 %, et ceux dans la quarantaine, de 2 % à 9 %. Un millionnaire sur trois était un baby-boomer en 1999 comparativement à environ six sur dix en 2005. Parmi la cohorte la plus vieille, la proportion est passée de 9 % à 4 % en raison des décès, de la fermeture d'entreprises, du passage à un logement plus petit ou de l'utilisation d'actifs financiers. L'âge médian du principal soutien économique des familles millionnaires est passé de 58 à 57, mais il est passé de 44 à 46 chez les familles non millionnaires.

En moyenne, les familles millionnaires avaient une richesse dix fois plus élevée que celle des familles non millionnaires (1,9 million de dollars comparativement à 190 000 $ en 1999 et 2,1 millions de dollars comparativement à 222 000 $ en 2005). Alors que les familles non millionnaires tiraient la majeure partie de leur richesse de la valeur de la maison et d'un régime de pension d'employeur, la richesse des familles millionnaires provenait surtout des actifs financiers nets, suivis des biens commerciaux et de l'avoir foncier. Le revenu moyen avant imposition des familles millionnaires était par ailleurs seulement 2,5 fois supérieures à celui des familles non millionnaires – 135 000 $ comparativement à tout juste au-delà de 50 000 $. Malgré leur revenu plus élevé, la proportion de familles millionnaires qui étaient endettées est passée de 51 % en 1999 à 58 % en 2005 alors que la proportion de familles non millionnaires qui étaient endettées est passée de 68 % à 71 %.

La richesse était distribuée plus également que le revenu chez les familles millionnaires, alors que la situation inverse prévalait pour les familles non millionnaires.

Les coefficients de Gini du revenu et de la richesse

	1999	2005
Revenu		
Familles millionnaires	0,425	0,413
Autres familles	0,407	0,399
Richesse		
Familles millionnaires	0,324	0,339
Non-millionnaires	0,602	0,583

La mortalité étant un facteur important dans le nombre et la taille des familles septuagénaires et octogénaires, il est important de noter que la population dans ces cohortes devient moins comparable entre le début et la fin de la période. L'augmentation de la richesse observée vers la fin de la vie dans ces cohortes artificielles peut donc être due à des probabilités inégales de mortalité à travers la répartition de la richesse. De vraies données longitudinales seraient nécessaires pour déterminer si la richesse augmente ou diminue typiquement vers la fin de la vie.

Familles octogénaires

Pour cette cohorte d'âges, les personnes seules étaient plus nombreuses que les couples. Les familles de cette cohorte représentaient 8 % de toutes les familles en 1999, mais leur proportion a chuté pour atteindre seulement 4 % en 2005. Il n'est donc pas surprenant de voir que leur part de la richesse totale a chuté de 9 % à 4 %. La proportion de propriétaires est demeurée inchangée à 61 %, mais la proportion de familles ayant un régime de pension d'employeur est passée de 44 % à 57 % (cette apparente anomalie est peut-être liée au

Familles qui dépendent des transferts gouvernementaux

Tant en 1999 qu'en 2005, environ un million de familles tiraient la totalité de leurs revenus avant imposition des transferts gouvernementaux. Compativement aux familles ne recevant aucun transfert, ces familles étaient beaucoup plus âgées – l'âge médian du principal soutien économique était de 49,9 en 1999 et de 54,2 en 2005. Leur revenu moyen ne représentait environ que 12 000 $ comparativement à 100 000 $ pour les autres familles. En raison de leur faible revenu combiné à l'âge, moins de 40 % d'entre elles étaient endettées comparativement à plus de 80 % des familles ne recevant aucun transfert.

Même si leur richesse moyenne est passée de 35 000 $ à 57 000 $, elle ne représentait encore que 10 % du niveau des familles ne recevant pas de transferts. Comme entre un cinquième et un quart des familles qui dépendent des transferts gouvernementaux étaient propriétaires de leur maison, cet actif plus la valeur du contenu de la résidence représentaient environ 60 % de leur richesse comparativement à 30 % pour les familles ne recevant pas de transferts. Les familles qui dépendent des transferts avaient également relativement plus d'actifs dans d'autres biens immobiliers et très peu dans des actifs financiers nets ou des régimes de pension d'employeurs*.

Pour les deux années, la richesse était beaucoup moins également répartie parmi les familles qui dépendent des transferts. Cette situation est peut-être en partie attribuable à la faible proportion de propriétaires dans ce groupe.

fait que la personne âgée étant le principal soutien économique vit avec un conjoint plus jeune ou avec un autre membre de la famille). De 1999 à 2005, la richesse moyenne de ces familles a augmenté pour passer de 323 800 $ à 389 500 $. Des augmentations similaires liées aux régimes de pension d'employeurs et à l'avoir foncier comptaient pour la majeure partie du gain.

Conclusion

De 1999 à 2005, les familles canadiennes se sont endettées de 215 milliards de dollars de plus tout en faisant croître leur richesse de 1 386 milliards de dollars. La majeure partie de cette richesse supplémentaire provenait d'actifs non financiers comme une maison, ou d'autres biens immobiliers, des véhicules, le contenu des résidences et la valeur actuarielle des régimes de pension d'employeurs. Comme la majeure partie de la dette supplémentaire provenait d'hypothèques, de nombreuses familles ont peut-être obtenu des actifs par des investissements.

Ce ne sont pas toutes les cohortes de familles qui ont connu la même croissance (voir *Changements à la répartition de la richesse*). Près de la moitié de la richesse supplémentaire des ménages de 1999 à 2005 a été accumulée par les baby-boomers dans la quarantaine et presque un autre tiers se rapportait à ceux dans la cinquantaine. Les gains des premiers consistaient en une plus grande valeur de la maison, d'autres biens immobiliers ou d'une entreprise et d'actifs financiers, alors que les gains pour les autres provenaient de l'avoir foncier et des régimes de pension d'employeurs. Les familles dans la vingtaine et dans la trentaine ont connu une croissance de la valeur nette grâce à leur propriété et d'autres actifs financiers.

La résidence demeurait un actif important des familles canadiennes et sa valeur représentait la principale composante de la richesse pour la plupart d'entre elles. En fait, en 2005, l'avoir foncier et les régimes de pension d'employeurs représentaient plus de la moitié de la richesse totale des familles dans la cinquantaine et dans la soixantaine et des familles septuagénaires et octogénaires. La valeur croissante des biens immobiliers a fait croître l'avoir foncier et l'appréciation de la valeur des maisons en proportion de l'avoir foncier a pris de l'importance pour les propriétaires les plus âgés.

Les REER ont continué à représenter le principal actif financier des familles de la vingtaine à la soixantaine et les FERR ont continué à représenter le principal actif financier des familles septuagénaires et octogénaires. Même si davantage de familles dans la trentaine et la quarantaine ayant des enfants ont contribué à des REEE, les montants étaient faibles comparés à ceux pour des REER. Par ailleurs, les proportions de familles qui ont choisi d'investir dans des actifs plus risqués comme les actions et les fonds communs de placement en dehors de régimes enregistrés ont diminué pour la plupart des cohortes de 1999 à 2005, tout comme les montants liés à ces investissements.

Dans l'ensemble, ni la courbe de la répartition de la richesse ni l'inégalité n'ont changé de 1999 à 2005. Malgré tout, la prospérité économique générale et la valeur croissante des biens immobiliers ont fait en sorte que 461 000 familles de plus ont atteint une valeur d'un million de dollars ou plus – faisant passer le total d'entre elles à 1,1 million en 2005. Par ailleurs, 134 000 familles de moins étaient complètement dépendantes des transferts gouvernementaux.

Perspective

Notes

1. De 1999 à 2005, le revenu par habitant des Canadiens est passé de 32 300 $ à 42 600 $ (soit une augmentation de 31,9 %), alors que le taux d'inflation, mesuré par la variation de tous les articles de l'Indice d'ensemble des prix à la consommation, variait de 1,8 % à 2,8 %, le taux de chômage de 6,8 % à 7,7 % et le taux d'escompte qui détermine les tendances et les taux d'intérêt appliqués à différents prêts personnels dont les hypothèques, variait de 2,50 % à 5,77 %.

2. Comparativement aux comptes du bilan national du secteur personnel, une enquête-ménages qui recueille des données sur les avoirs et les dettes sous-estime habituellement les actifs financiers et surestime légèrement les actifs non financiers de façon à donner des estimations assez comparables de la richesse. La sous-déclaration dans une enquête est principalement liée à une mauvaise capacité de se rappeler ou à un refus des répondants. Toutes les données manquantes pour les composantes utilisées pour faire la compilation des estimations de la richesse sont imputées.

3. Une approche similaire avait été utilisée lors d'études antérieures sur la richesse (Chawla et Pold, 2003).

4. L'analyse est présentement limitée aux familles selon les cohortes en fonction uniquement de l'âge du principal soutien économique, plutôt que par une classification des familles en fonction des débiteurs et des investisseurs. Comme le deuxième de ces

concepts est beaucoup plus instable parce que les familles d'une même cohorte peuvent changer de statut de débiteur à investisseur et vice versa, toute discussion fondée sur ces concepts va au-delà de la portée du présent document.

5. Toute autre valeur demeurant égale, les besoins financiers d'une famille diminuent lorsque les enfants quittent la maison et, par conséquent, cette famille a l'occasion d'améliorer sa situation quant à la richesse en utilisant une partie des sommes épargnées pour obtenir davantage d'actifs ou rembourser des dettes. Par ailleurs, si le départ des enfants a encouragé cette famille à changer son style de vie et ses goûts et à dépenser davantage pour des biens et services, alors la situation sera bien différente.

6. Une augmentation de la proportion de familles qui avaient des économies dans des régimes de pension d'employeurs pour cette cohorte est peut-être attribuable à la situation où le principal soutien économique âgé vit avec un conjoint plus jeune ou avec d'autres membres de la famille. Il faut se rappeler que les données sont analysées au niveau de la famille. Des taux de mortalité différents entre ceux qui ont un régime de pension de l'employeur et ceux qui n'en ont pas peuvent également être un facteur.

7. Une description détaillée de la méthodologie utilisée pour estimer les économies dans des régimes de pension d'employeurs se trouve à l'*Enquête sur la sécurité financière* – Méthodologie pour estimer la valeur des prestations du régime de pension d'employeur (Cohen, Frenken et Maser). Ce document et les questionnaires de l'ESF, sont disponibles dans le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca).

8. En 1999, il y avait 12 216 000 unités familiales avec une richesse totale de 3 432 milliards de dollars; en 2005, il y avait 13 348 000 familles avec une richesse de 4 862 milliards de dollars. Si nous excluons 694 000 familles ayant un principal soutien économique de moins de 22 ans ou qui a émigré au Canada après 1999, nous obtenons 12 654 000 familles qui restent pour l'analyse. La différence de 438 000 familles entre 2005 et 1999 peut être attribuée à la nouvelle pondération de l'échantillon de 1999, ainsi qu'à la dissolution des familles ayant deux conjoints en deux familles monoparentales et en personnes seules ou à la formation de nouvelles unités à deux conjoints, comme certaines personnes seules se sont mariées entre 1999 et 2005.

9. Les familles qui dépendent des transferts, surtout locataires, peuvent avoir acquis des biens immobiliers autres qu'une maison lorsque leurs revenus étaient plus élevés. Bien que le revenu des familles change lorsqu'elles se dissolvent ou lorsque des membres deviennent chômeurs, se retirent ou prennent leur retraite du marché du travail, quelques-unes peuvent avoir gardé leurs actifs intacts. N'oubliez pas que le revenu concerne une année civile donnée, alors que le moment où un actif a été acheté est inconnu.

■ Documents consultés

CHAWLA, Raj K. et Henry POLD. 2003. « Le patrimoine familial à travers les générations », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 15, n° 4, Hiver, p. 5 à 16.

COHEN, Michael, Hubert FRENKEN et Karen MASER. 2001. Enquête sur la sécurité financière – *Méthodologie pour estimer la valeur des droits à pension dans les régimes d'employeur*, n° 113F0026MIF – 01003 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. 49 p. http://www.statcan.ca/francais/research/13F0026MIF/13F0026MIF2001003.pdf (consulté le 12 juin 2008).

Quoi de neuf?

Études et rapports récents

■ Études de Statistique Canada

■ *Limitations d'activités et emploi*

Le rendement sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité a été vigoureux entre 2001 et 2006, réduisant ainsi les écarts observés entre ces personnes et les Canadiens sans incapacité en ce qui a trait à l'emploi, à la participation au marché du travail, et au chômage.

Les personnes ayant une incapacité ont affiché une forte croissance de leur taux d'emploi, lequel est passé de 49,3 % en 2001 à 53,5 % en 2006, amoindrissant l'écart entre elles et les personnes sans incapacité, qui avaient un taux d'emploi de 75,1 % en 2006.

Le taux d'activité chez les personnes ayant une incapacité est passé de 56,9 % en 2001 à 59,6 % en 2006, amenuisant encore l'écart par rapport aux personnes sans limitations d'activité.

Le taux de chômage chez les personnes ayant une limitation d'activité est passé de 13,2 % en 2001 à 10,4 % en 2006, rétrécissant l'écart avec les personnes sans limitations d'activité d'environ un tiers.

En outre, le taux d'emploi a fortement progressé (allant de 31,8 % à 38,3 %) chez les personnes ayant une incapacité sévère ou très sévère entre 2001 et 2006.

Pour en savoir plus, voir *Le Quotidien* du 24 juillet 2008 sur le site de Statistique Canada (www.statcan.gc.ca).

■ *Niveaux relatifs de productivité au Canada et aux États-Unis*

La productivité du travail au Canada était plus faible que celle des États-Unis à la fin des années 1990 et au début des années 2000, surtout en raison de différences relatives à la productivité multifactorielle.

De 1994 à 2003, le niveau agrégé de la productivité du travail au Canada a non seulement accusé un retard par rapport à celui observé aux États-Unis, mais l'écart s'est élargi au début des années 2000.

En 1994, le niveau agrégé de la productivité du travail au Canada représentait environ 89 % de celui des États-Unis. En 2003, cette proportion avait légèrement reculé pour passer à 87 %.

On définit la productivité du travail comme le produit intérieur brut réel par heure travaillée. Les différences de productivité du travail peuvent être attribuées à des différences de l'intensité du capital ou de productivité multifactorielle. Le niveau relatif de productivité multifactorielle mesure la différence dans l'efficacité générale d'une économie, cette différence étant liée à l'utilisation plus efficace de techniques de production et de technologies, à l'innovation, ainsi qu'à l'organisation et à la taille des entreprises.

La plus faible productivité du travail au Canada observée au cours de cette période a été attribuable au niveau plus faible de productivité multifactorielle. L'intensité du capital au Canada a été plus élevée que celle aux États-Unis pendant la même période.

Pour en savoir plus, voir *Le Quotidien* du 21 juillet 2008 sur le site de Statistique Canada (www.statcan.gc.ca).

■ *Productivité du travail*

Au premier trimestre de 2008, la productivité du travail dans les entreprises canadiennes s'est repliée pour la deuxième fois consécutive dans un contexte de conditions climatiques difficiles, d'heures de travail réduites et d'un déclin généralisé de la production dans la fabrication, surtout celle liée aux véhicules automobiles.

La productivité du travail dans les entreprises canadiennes a fléchi de 0,3 % au cours du premier trimestre de 2008, soit une baisse inférieure à celle de 0,7 % enregistrée au quatrième trimestre de 2007. Il s'agit du deuxième recul consécutif après quatre trimestres de croissance.

Après avoir marqué une pause au quatrième trimestre de 2007, le produit intérieur brut a connu sa première baisse trimestrielle en près de cinq ans au premier trimestre de 2008.

Parallèlement, le marché de l'emploi a poursuivi son ascension, malgré les pertes subies dans le secteur de la fabrication. Mais le nombre d'heures travaillées est resté presque inchangé, puisque la progression soutenue de l'emploi a été complètement neutralisée par la baisse du nombre moyen d'heures travaillées par emploi.

Pour en savoir plus, voir *Le Quotidien* du 13 juin 2008 sur le site de Statistique Canada (www.statcan.gc.ca).

■ *Recensement de 2006 : Les coûts d'habitation*

En 2006, le taux de propriété canadienne a atteint son niveau le plus élevé depuis 1971. Parallèlement, la proportion des ménages consacrant 30 % ou plus de leur revenu au logement a légèrement augmenté. La majeure partie de cette hausse a touché les propriétaires ayant une hypothèque, par opposition aux locataires et propriétaires sans hypothèque.

Parmi les 12,4 millions de ménages au Canada, plus de 8,5 millions, soit plus des deux tiers (68,4 %), étaient propriétaires de leur logement, soit le taux le plus élevé depuis 1971. Parallèlement, la proportion des ménages locataires a légèrement diminué, étant passée de 33,8 % en 2001 à 31,2 % en 2006.

On estime à 3,0 millions le nombre de ménages (24,9 % du total) qui ont consacré 30 % ou plus de leur revenu au logement, en légère hausse par rapport à 2001. Parmi les propriétaires ayant une hypothèque, la proportion était de 25,7 %, contre 23,6 % en 2001.

L'augmentation des coûts d'habitation est supérieure à l'indice des prix à la consommation. Chez les locataires, les coûts annuels médians ont progressé de 12,8 % de 2001 à 2006. Au cours de la même période, les prix à la consommation ont augmenté de 11,3 %. Chez les propriétaires, les dépenses d'habitation se sont accrues de 21,6 %, soit presque deux fois l'augmentation des prix à la consommation.

Pour en savoir plus, voir *Le Quotidien* du 4 juin 2008 sur le site de Statistique Canada (www.statcan.gc.ca).

■ *Heures travaillées et productivité du travail dans les provinces et territoires*

En 2007, Terre-Neuve-et-Labrador a dominé les autres provinces au chapitre de la croissance de la productivité du travail, tandis que l'Alberta a connu la plus forte baisse. Dans les deux cas, les variations dans la contribution relative de l'extraction conventionnelle du pétrole brut ont joué un rôle important.

À l'échelle nationale, la productivité s'est accrue de 0,7 % en 2007, soit un taux comparable à celui de 2006, mais nettement plus faible que celui observé en 2005. Cet accroissement s'est produit dans un contexte marqué par l'appréciation du dollar canadien et par le maintien des prix des ressources naturelles à des niveaux élevés en raison de la forte demande mondiale.

Terre-Neuve-et-Labrador a affiché une hausse de 9,2 % de sa productivité, grâce à la reprise de l'extraction pétrolière, qui avait été entravée par des difficultés de production en 2006.

En Alberta, la transition de l'industrie pétrolière traditionnelle vers celle plus coûteuse des sables bitumineux se poursuit. Parallèlement, la forte croissance de la population a entraîné une expansion des industries de services nécessitant plus de main-d'œuvre. Ces deux changements ont détourné l'économie des activités plus productives.

La croissance de la productivité du travail a également été supérieure à la moyenne nationale à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan, en Ontario, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Pour en savoir plus, voir *Le Quotidien* du 14 mai 2008 sur le site de Statistique Canada (www.statcan.gc.ca).

■ *Les immigrants sur le marché du travail canadien*

En 2007, l'emploi a augmenté de 2,1 % chez les immigrants du principal groupe d'âge actif, c'est-à-dire ceux âgés entre 25 et 54 ans, grâce, notamment, à la progression observée chez les immigrants établis au Québec.

Malgré cette hausse survenue en 2007, l'écart entre le taux d'emploi des immigrants et celui de la population née au Canada s'est creusé, car la population d'immigrants a crû beaucoup plus vite que l'emploi chez ces derniers. Si le taux d'emploi des immigrants a gagné 0,2 point de pourcentage pour atteindre 77,9 %, celui de la population née au Canada a, pour sa part, progressé de 0,7 point, s'établissant à 83,8 %.

Il y a eu 52 000 emplois de plus qu'en 2006 chez les immigrants du principal groupe d'âge actif, ce qui représente une hausse de 2,1 %. Cette croissance est supérieure à celle de 1,3 % observée dans la population du même groupe d'âge née au Canada.

Les immigrants de 25 à 54 ans occupaient presque 2,5 millions d'emplois. L'emploi à temps plein, qui représente 90 % de ces emplois, a augmenté de 3,0 %.

Plus de la moitié de la croissance de l'emploi enregistrée en 2007 chez les immigrants du principal groupe d'âge actif a eu lieu au Québec.

Pour en savoir plus, voir *Le Quotidien* du 13 mai 2008 sur le site de Statistique Canada (www.statcan.gc.ca).

■ *Recensement de 2006 : Gains et revenu*

Le revenu du travail médian des Canadiens ayant un emploi à temps plein toute l'année n'a guère varié durant le dernier quart de siècle, étant passé de 41 300 $ en 1980 à 41 400 $ en 2005 (en dollars de 2005).

Le revenu d'emploi des personnes travaillant à temps plein toute l'année a augmenté en haut de l'échelle, stagné au milieu, et diminué en bas de l'échelle.

Durant ces 25 ans, les immigrants récents ont perdu du terrain par rapport à leurs homologues nés au Canada. Les disparités des revenus d'emploi entre les premiers et les seconds ont augmenté non seulement durant les deux dernières décennies, mais aussi entre 2000 et 2005.

De 1980 à 2005, les gains médians des familles économiques dont au moins un partenaire ou le parent était âgé de 15 à 64 ans ont augmenté de 9,3 % pour atteindre 63 715 $. Cette hausse était plus marquée chez les familles que chez les individus en raison de la participation accrue des femmes au marché du travail.

Bien que leur part ait diminué, les couples ayant des enfants ont un revenu médian beaucoup plus élevé que tout autre type de famille économique. En 2005, leur revenu médian s'était accru de 21,6 % par rapport à 1980 pour atteindre 82 900 $, en raison surtout de la hausse du nombre de familles à deux soutiens.

En 2005, l'ensemble des familles économiques ont touché un revenu médian de 57 200 $ après impôt, comparé à un revenu total (ou avant impôt) de 66 300 $.

Pour en savoir plus, voir *Le Quotidien* du 1er mai 2008 sur le site de Statistique Canada (www.statcan.gc.ca).

■ Études d'autres organisations

■ *Le marché du travail des jeunes : Le Canada et l'OCDE*

La croissance économique soutenue et la grande souplesse du marché du travail canadien par rapport à ce que l'on observe ailleurs ont contribué à la croissance des taux d'emploi et à la réduction du chômage dans l'ensemble de la population, y compris les jeunes.

Le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 51,5 % en 1997 à 59,5 % en 2007, ce qui est nettement au-dessus de la moyenne de l'OCDE (44 %) pour les deux années. Au cours de la même période, le taux de chômage des jeunes est passé de 16 % à 11 %, ce qui est plus bas que la moyenne de l'OCDE pour 2007 (13 %). La fréquence du chômage à long terme (2 % en 2007) est particulièrement faible chez les jeunes Canadiens, comparée à une moyenne de l'OCDE de 20 %.

La transition de l'école vers le travail est relativement facile pour la plupart des jeunes Canadiens, même si l'on observe des différences entre provinces. Par contre, certains jeunes en région éloignée ou rurale et la plupart des jeunes Autochtones dans les réserves ont du mal à trouver du travail.

Le Canada présente un taux d'emploi élevé chez les jeunes et la proportion la plus élevée dans l'OCDE pour ce qui est du nombre d'étudiants au niveau postsecondaire. Son taux de décrochage scolaire dans l'enseignement secondaire, qui était de 8,7 % en 2005, est nettement inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE (13 %). Cependant, les jeunes Autochtones et ceux qui ont des difficultés scolaires sont surreprésentés parmi ceux qui quittent l'école de façon précoce, particulièrement dans les provinces en forte expansion comme l'Alberta. La filière technique et professionnelle qui pourrait les aider à rester aux études est de fait très peu développée dans l'enseignement secondaire. Voir le rapport de l'OCDE qui s'intitule *Des emplois pour les jeunes : Canada*, juin 2008.

■ *L'écart salarial entre francophones et anglophones au Canada (en anglais)*

L'écart salarial entre les francophones et les anglophones de sexe masculin a chuté de 25 points de pourcentage entre 1970 et 2000 au sein du Québec, mais seulement de 10 points à l'échelle du Canada, en raison notamment des salaires des anglophones du Québec qui ont diminué de 15 points par rapport au reste des Canadiens anglophones. Par conséquent, l'estimation canadienne de l'écart salarial des francophones traduit mieux l'évolution du bien-être des francophones que l'estimation à l'échelle du Québec. Plus de la moitié de la baisse de l'écart salarial francophone canadien s'explique par le niveau d'instruction de plus en plus élevé des francophones. Au Québec, la baisse du nombre des travailleurs anglophones et de leurs salaires relatifs s'explique mieux par la diminution de la demande de main-d'œuvre anglophone. Voir *The wage gap between Francophones and Anglophones: A Canadian Perspective, 1970 to 2000* de David Albouy, document de travail du National Bureau of Economic Research, n° 14203, juillet 2008.

■ *Stabilité salariale et de la productivité dans le secteur manufacturier américain (en anglais)*

Les usines manufacturières varient considérablement, même au sein des industries. Par conséquent, la notion d' « usine représentative » selon laquelle toutes les usines au sein d'une industrie font face aux mêmes changements technologiques et qu'elles y réagissent de la même façon, est probablement fausse. Des études fondées sur la base de données de recherche longitudinales du bureau de recensement américain ont montré une forte hétérogénéité entre les usines en matière de productivité et de salaires, même au sein d'industries étroitement définies.

Les « effets d'usine » qui persistent au fil du temps sont aussi présents. Cela implique que des effets à long terme, spécifiques à chaque usine et non observés — y compris peut-être la taille et la nature de la dotation en capital ainsi que les méthodes de gestion — jouent un rôle important dans la productivité et les salaires. Voir "Wage and productivity stability in U.S. manufacturing plants" de Mark C. Long, Kristin M. Dziczek, Daniel D. Luria et Edith A. Wiarda, *Monthly Labor Review*, mai 2008.

■ *Emploi du temps des parents travailleurs aux États-Unis (en anglais)*

Les parents qui travaillent font face à beaucoup de contraintes de temps lorsqu'ils tentent de concilier travail rémunéré, soins aux enfants, activités ménagères et loisirs. Cet essai visuel se sert de l'enquête américaine sur l'emploi du temps de 2003–2006 pour examiner comment les parents mariés âgés de 25 à 54 ans, travaillant à plein temps (35 heures par semaine ou plus) et ayant au moins un enfant de moins de 18 ans, passent leur temps en un jour typique.

Cette enquête permet aux analystes d'examiner comment les Américains passent le temps consacré aux activités principales, y compris le temps passé à fournir des soins essentiels aux enfants et des soins de nature secondaire. L'examen des deux catégories de soins, primaires et secondaires, donne une image plus complète du temps que les parents passent à s'occuper de leurs enfants. Voir "Time use of working parents: a visual essay" de Mary Dorinda Allard et Marianne Janes, *Monthly Labor Review*, juin 2008.

Varia

Dans le présent numéro : La syndicalisation

Mises à jour antérieures

La retraite – Été 2006
Le salaire minimum – Hiver 2006
Absences du travail – Été 2008
Jeux de hasard – Été 2007

Indicateurs économiques et sociaux

Impôt foncier – Automne 2003
Inégalité du patrimoine par province – Printemps 2005
Le tourisme – Été 2005
La construction résidentielle – Automne 2005
L'éducation – Hiver 2005
La dette des particuliers – Printemps 2007
Population active : différences interprovinciales selon le niveau de scolarité – Été 2008

Contacts

Données administratives

Données régionales et administratives
Services aux clients
613-951-9720

Enquêtes-entreprises

Enquête annuelle sur les manufactures et l'exploitation forestière
Services aux clients
613-951-9497

Enquêtes annuelles sur les industries de services
Services aux clients
613-951-4612

Enquête sur les perspectives du monde des affaires
Claude Robillard
613-951-3507

Recensement

Caractéristiques de la population active
Réjean Lasnier
613-951-8659

Statistique du revenu
Eric Olson
613-951-0220

Enquêtes sur l'emploi et le revenu

Enquête sur la population active
Marc Lévesque
613-951-4090

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
Sylvie Picard
613-951-4003

Programme de statistiques sur l'assurance-emploi
Gilles Groleau
613-951-4091

Grands règlements salariaux
Direction de l'information sur les milieux de travail
(Ressources humaines et Développement social Canada)
Services aux clients
819-997-3117 ou 1-800-567-6866

Le revenu du travail
Anna MacDonald
613-951-3784

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Enquête sur la sécurité financière
Enquête sur les dépenses des ménages
Services aux clients
613-951-7355 ou 1-888-297-7355

Enquête sociale générale

Les études, le travail et la retraite
Le vieillissement et le soutien social
Emploi du temps
Services aux clients
613-951-5979

Enquêtes sur les régimes de pension

Enquête sur les régimes de pension au Canada
Bruno Pépin
613-951-4023

Enquête trimestrielle des caisses de retraite en fiducie
Gregory Sannes
613-951-4034

Enquêtes spéciales

Enquête sur la formation et l'éducation des adultes
Services aux clients
613-951-7608 ou 1-800-307-3382

Enquête nationale auprès des diplômés
Services aux clients
613-951-7608

La syndicalisation

Les taux de syndicalisation durant les premiers semestres de 2007 et 2008

Le nombre moyen d'employés rémunérés au cours du premier semestre de 2008 s'est établi à 14,4 millions, une hausse de 317 000 par rapport à la même période un an plus tôt (tableau 1). Les effectifs syndicaux durant la même période ont progressé de seulement 53 000 pour s'établir à 4,2 millions. Les effectifs syndicaux ayant crû moins rapidement que l'emploi, le taux de syndicalisation a légèrement reculé, passant de 29,7 % à 29,4 %.

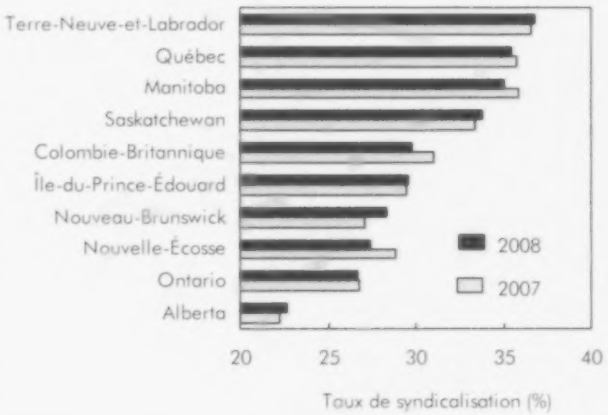
Le taux de syndicalisation est resté inchangé chez les femmes et a diminué légèrement chez les hommes. Le taux de syndicalisation des femmes, se situant à 30,0 % en 2008, a continué de surpasser celui des hommes (28,7 %).

Le taux de syndicalisation a légèrement diminué tant dans le secteur public que dans le secteur privé, passant à 71,0 % et à 16,3 % respectivement.

La syndicalisation s'est accrue dans cinq provinces : Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et l'Alberta. Les cinq autres provinces ont enregistré des diminutions (graphique A).

Le taux de syndicalisation est passé de 31,2 % à 30,9 % chez les travailleurs à temps plein et de 22,9 % à 22,7 % chez les travailleurs à temps partiel.

Graphique A Terre-Neuve-et-Labrador, la province la plus syndicalisée et l'Alberta, la moins syndicalisée



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Sources des données

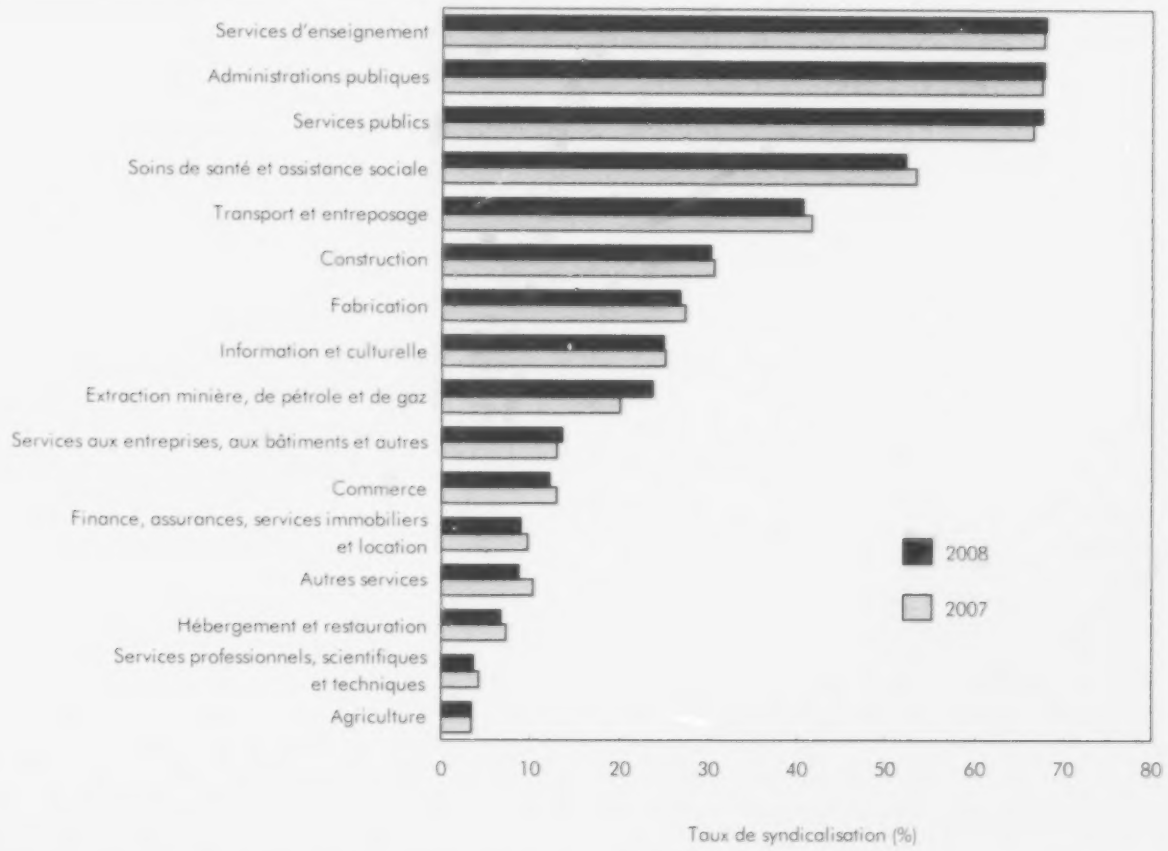
Les données sur les effectifs syndicaux ainsi que les taux de syndicalisation et d'assujettissement selon diverses caractéristiques sociodémographiques, y compris les salaires, sont tirées de l'Enquête sur la population active. On peut obtenir des renseignements plus détaillés auprès de Marc Lévesque, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, au 613-951-4090.

Les données sur les grèves, les lock-out et les jours de travail perdus ainsi que celles concernant les principales ententes salariales ont été fournies par Ressources humaines et Développement Social Canada (RHDSC). On peut obtenir plus de renseignements au sujet de ces statistiques auprès des services à la clientèle, Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC, au 1-800-567-6866.

Le taux de syndicalisation a diminué chez les employés permanents, passant à 29,7 %, mais a augmenté chez les employés non permanents, pour passer à 26,8 %. Ce taux a diminué dans les établissements de travail de moins de 20 employés et dans ceux de 100 à 500 employés. Par contre, il a augmenté dans les établissements de plus de 500 employés et dans ceux de 20 à 99 employés.

La syndicalisation a augmenté dans 5 des 16 grands groupes d'industries : extraction minière, de pétrole et de gaz; services publics; services aux entreprises, aux bâtiments et autres; services d'enseignement et administration publique. Elle est demeurée stable pour l'agriculture et a reculé dans le reste des groupes d'industries (graphique B).

Graphique B Les taux de syndicalisation les plus élevés ont été enregistrés dans le secteur public

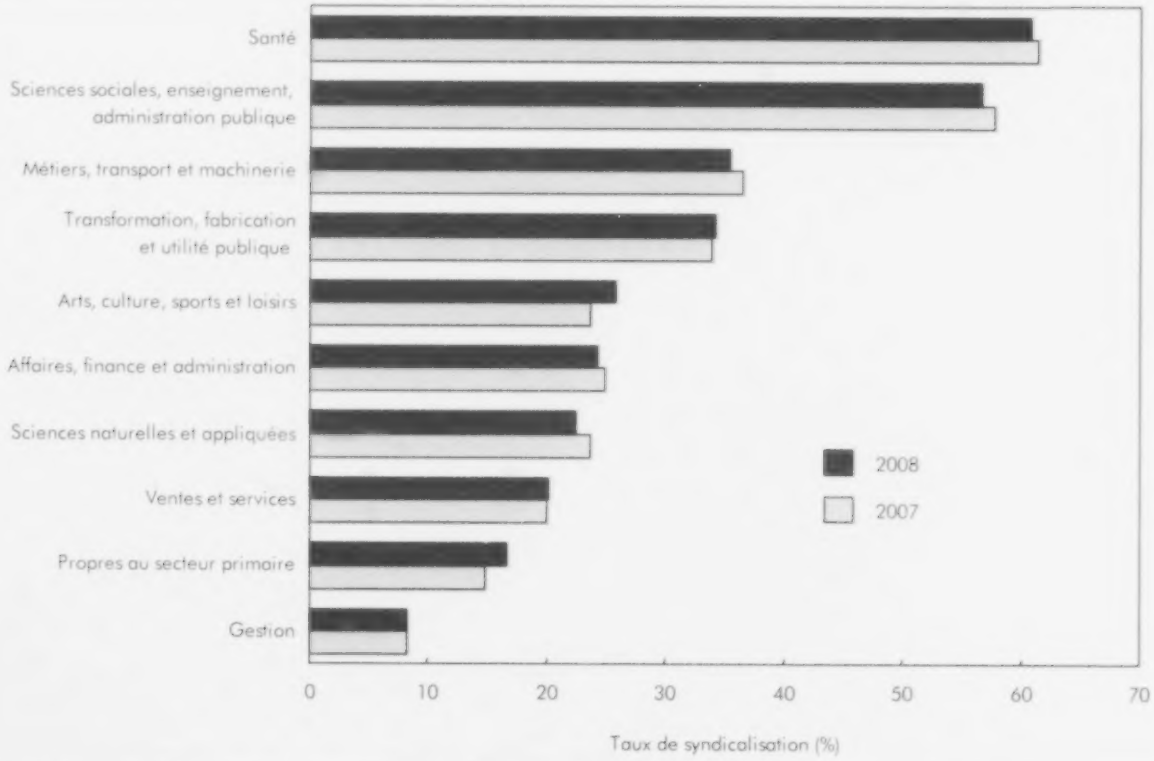


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Parmi les 10 principaux groupes de professions, la syndicalisation a augmenté dans quatre d'entre eux, à savoir les arts, la culture, les sports et loisirs; les professions propres au secteur primaire; ceux propres à la transformation, à la fabrication et aux services publics, ainsi que les ventes et services. Elle est demeurée stable pour la gestion et a chuté dans les autres groupes de professions (graphique C).

Le nombre d'employés non syndiqués mais assujettis à une convention collective était de 301 000 en moyenne au premier semestre de 2008, légèrement en baisse par rapport aux 308 000 enregistrés au cours de la période précédente en 2007 (données non présentées, voir Akyeampong, 2000, pour une description de ce groupe).

Graphique C Le taux de syndicalisation des professions de services communautaires est beaucoup plus élevé



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques

	2007			2008		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement[1]		Effectifs	Assujettissement[1]
	milliers	%	%	milliers	%	%
Les deux sexes	**14 087**	**29,7**	**31,8**	**14 404**	**29,4**	**31,5**
Hommes	7 059	29,3	31,7	7 221	28,7	31,1
Femmes	7 027	30,0	32,0	7 183	30,0	31,9
Secteur[2]						
Public	3 257	71,7	75,2	3 443	71,0	74,5
Privé	10 830	17,0	18,8	10 962	16,3	17,9
Âge						
15 à 24 ans	2 418	13,3	15,0	2 464	13,5	15,2
25 à 54 ans	9 911	32,7	35,0	10 032	32,3	34,5
25 à 44 ans	6 592	29,8	32,1	6 614	29,4	31,8
45 à 54 ans	3 319	38,3	40,7	3 418	37,7	39,7
55 ans et plus	1 758	35,1	37,4	1 909	34,6	36,5
Niveau d'instruction						
Moins d'une 9e année	323	25,9	27,7	316	24,7	26,0
Études secondaires partielles	1 490	21,1	22,8	1 502	19,9	21,6
Diplôme d'études secondaires	2 874	25,8	27,4	2 877	25,9	27,5
Études postsecondaires partielles	1 188	20,9	22,9	1 283	22,1	23,8
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	4 937	33,8	36,2	5 063	33,0	35,3
Diplôme universitaire	3 274	34,1	36,9	3 364	34,3	36,9
Province						
Atlantique	945	29,9	31,2	962	29,7	31,2
Terre-Neuve-et-Labrador	187	36,6	38,3	193	36,8	39,0
Île-du-Prince-Édouard	58	29,5	30,7	60	29,6	31,1
Nouvelle-Écosse	386	28,9	30,0	390	27,4	28,2
Nouveau-Brunswick	314	27,1	28,4	319	28,3	30,0
Québec	3 259	35,8	39,4	3 299	35,5	39,2
Ontario	5 548	26,8	28,5	5 658	26,7	28,2
Prairies	2 516	26,8	28,7	2 592	26,9	28,8
Manitoba	505	35,9	37,7	517	35,1	37,1
Saskatchewan	405	33,4	35,3	415	33,8	35,3
Alberta	1 606	22,3	24,2	1 660	22,7	24,6
Colombie-Britannique	1 818	31,0	32,9	1 894	29,8	31,4
Régime de travail						
Temps plein	11 483	31,2	33,5	11 765	30,9	33,1
Temps partiel	2 604	22,9	24,6	2 639	22,7	24,3
Branche d'activité						
Industries des biens	3 209	28,2	30,5	3 214	28,4	30,4
Agriculture	122	3,5	5,1	116	3,5	4,2
Extraction minière, de pétrole et de gaz	285	20,2	22,1	285	23,7	25,6
Services publics	131	66,7	71,2	151	67,7	70,5
Construction	727	30,6	32,8	802	30,2	32,0
Fabrication	1 944	27,5	29,7	1 861	26,8	28,8
Industries des services	10 877	30,1	32,2	11 190	29,6	31,8
Commerce	2 355	12,9	14,5	2 392	12,2	13,8
Transport et entreposage	673	41,7	43,8	700	40,6	42,5
Finance, assurances, immobilier et location	877	9,7	11,2	894	9,0	10,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	743	4,3	5,5	811	3,6	4,9
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	519	12,9	14,7	522	13,7	15,3
Services d'enseignement	1 175	67,8	71,5	1 187	68,1	71,7
Soins de santé et assistance sociale	1 605	53,3	55,5	1 650	52,1	53,8
Information et culturelle	642	25,1	26,8	632	24,9	26,9
Hébergement et restauration	961	7,4	8,3	964	6,7	7,6
Autres services	488	10,3	12,5	519	8,7	10,7
Administrations publiques	839	67,6	72,6	918	67,9	73,6

Tableau 1 Effectifs syndicaux et assujettissement selon certaines caractéristiques (fin)

	2007			2008		
	Ensemble des employés	Taux de syndicalisation		Ensemble des employés	Taux de syndicalisation	
		Effectifs	Assujettissement[1]		Effectifs	Assujettissement[1]
	milliers	%	%	milliers	%	%
Profession						
Gestion	988	8,3	10,9	1 036	8,3	10,8
Affaires, finance et administration	2 700	24,9	27,0	2 840	24,3	26,3
Professionnels	378	17,2	18,9	395	17,1	18,9
Finance et administration	685	23,2	25,6	775	22,4	24,6
Personnel de bureau	1 637	27,3	29,4	1 670	26,9	28,8
Sciences naturelles et appliquées	1 030	23,7	25,8	1 074	22,5	24,8
Santé	864	61,4	63,2	882	60,9	63,1
Professionnels	101	40,2	45,3	89	41,6	47,0
Sciences infirmières	266	81,2	82,9	275	77,2	79,1
Personnel technique	229	56,5	58,0	208	56,4	58,5
Personnel de soutien	268	53,8	55,0	310	55,1	56,6
Sciences sociales et administration publique	1 298	57,7	61,0	1 351	56,7	59,4
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	589	36,8	40,0	640	37,1	39,4
Enseignants	710	75,1	78,4	711	74,3	77,4
Niveaux secondaire et primaire	478	86,8	89,0	480	86,4	88,2
Autres	232	50,8	56,6	231	49,0	54,8
Arts, culture, sports et loisirs	301	23,7	26,1	330	25,8	28,8
Ventes et services	3 674	20,0	21,7	3 658	20,1	21,8
Grossistes	381	5,4	6,5	361	4,9	6,0
Détaillants	1 062	12,3	13,6	1 037	11,6	12,8
Aliments et boissons	561	7,8	8,6	533	9,1	10,0
Services de protection	231	54,9	62,0	245	51,8	59,0
Garderie et soutien à domicile	190	45,6	48,7	185	47,3	49,6
Voyages et hébergement	1 250	26,1	27,7	1 297	25,9	27,3
Métiers, transport et machinerie	2 007	36,5	38,8	2 094	35,5	37,5
Entrepreneurs et contremaîtres	111	32,3	34,9	134	28,6	30,6
Métiers de la construction	256	37,7	39,9	274	37,5	39,6
Autres métiers	793	39,6	41,9	850	36,4	38,6
Conducteurs de matériel de transport	511	36,3	38,1	492	37,0	38,6
Aides et manœuvres	337	29,8	33,2	343	32,3	34,4
Professions du secteur primaire	277	14,9	16,9	263	16,7	18,6
Transformation, fabrication et utilité publique	946	33,9	36,2	876	34,2	36,4
Conducteurs de machines et monteurs	751	33,9	36,1	697	34,5	36,8
Manœuvres	196	33,6	36,5	178	33,0	34,9
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	4 598	13,1	14,7	4 713	12,6	14,2
20 à 99 employés	4 638	30,0	32,3	4 708	30,3	32,4
100 à 500 employés	2 976	41,1	43,8	3 073	39,6	42,0
Plus de 500 employés	1 874	51,2	53,8	1 910	52,0	54,8
Durée de l'emploi						
1 à 12 mois	3 341	14,9	17,3	3 432	15,9	18,2
Plus de 1 année à 5 années	4 448	23,1	25,1	4 584	22,8	24,6
Plus de 5 années à 9 années	2 206	32,9	35,1	2 135	33,4	35,6
Plus de 9 années à 14 années	1 308	36,6	38,7	1 434	35,3	37,0
Plus de 14 années	2 784	51,9	54,4	2 819	50,4	52,8
Situation d'emploi						
Permanent	12 310	30,2	32,3	12 728	29,7	31,7
Non permanent	1 777	25,8	28,5	1 676	26,8	29,6

1. Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).
2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes de janvier à juin.

Moyennes annuelles de 2007

Près de 4,2 millions d'employés, soit 29,3 % (tableau 2), étaient membres d'un syndicat en 2007 et quelque 316 000 autres, soit 2,2 %, étaient assujettis à une convention collective.

Les employés du secteur public, à savoir ceux des administrations publiques, des sociétés d'État ainsi que des établissements d'enseignement et des hôpitaux publics, étaient plus de quatre fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat que leurs homologues du secteur privé, soit 71,0 % contre 16,8 %.

Près du tiers des employés à temps plein étaient syndiqués, contre environ un quart des travailleurs à temps partiel. En outre, près du tiers des employés permanents appartenaient à un syndicat, contre un quart des travailleurs non permanents.

Des taux de syndicalisation élevés ont été enregistrés chez les travailleurs de 45 à 54 ans (38,2 %), chez les titulaires d'un grade universitaire (33,6 %) ou d'un certificat ou diplôme d'études postsecondaires (33,5 %), chez les travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador (36,0 %) et du Québec (35,9 %), ainsi que chez ceux des services d'enseignement (66,9 %), des administrations publiques (67,5 %), des services publics (65,7 %) et chez les membres de professions liées à la santé (61,9 %). De faibles taux de syndicalisation ont été relevés chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans (13,2 %), chez les travailleurs de l'Alberta (21,8 %), chez les travailleurs du secteur agricole (4,0 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (4,3 %) ainsi que chez les titulaires de postes de gestion (8,3 %).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2007

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux[1]	
		Total	Taux
	milliers	milliers	%
Les deux sexes	14 251	4 175	29,3
Hommes	7 186	2 070	28,8
Femmes	7 066	2 105	29,8
Secteur[2]			
Public	3 283	2 331	71,0
Privé	10 969	1 845	16,8
Âge			
15 à 24 ans	2 500	330	13,2
25 à 54 ans	9 959	3 226	32,4
25 à 44 ans	6 607	1 944	29,4
45 à 54 ans	3 353	1 282	38,2
55 ans et plus	1 792	620	34,6
Niveau d'instruction			
Moins d'une 9e année	325	80	24,7
Études secondaires partielles	1 496	306	20,5
Diplôme d'études secondaires	2 932	754	25,7
Études postsecondaires partielles	1 220	257	21,1
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	5 003	1 677	33,5
Diplôme universitaire	3 276	1 101	33,6
Province			
Atlantique	964	282	29,2
Terre-Neuve-et-Labrador	193	70	36,0
Île-du-Prince-Édouard	60	17	28,3
Nouvelle-Écosse	391	111	28,4
Nouveau-Brunswick	321	85	26,5
Québec	3 300	1 183	35,9
Ontario	5 607	1 486	26,5
Prairies	2 540	667	26,3
Manitoba	508	178	35,0
Saskatchewan	409	135	33,1
Alberta	1 623	354	21,8
Colombie-Britannique	1 841	557	30,3
Régime de travail			
Temps plein	11 716	3 599	30,7
Temps partiel	2 535	577	22,7
Branche d'activité			
Industries des biens	3 278	928	28,3
Agriculture	127	5	4,0
Extraction minière, de pétrole et de gaz	288	60	20,8
Services publics	138	91	65,7
Construction	780	238	30,5
Fabrication	1 944	534	27,5
Industries des services	10 974	3 248	29,6
Commerce	2 380	303	12,7
Transport et entreposage	680	277	40,7
Finance, assurances, immobilier et location	877	84	9,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	757	32	4,3
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	542	69	12,7
Services d'enseignement	1 130	756	66,9
Soins de santé et assistance sociale	1 621	862	53,2
Information et culturelle	661	165	25,0
Hébergement et restauration	970	71	7,3
Autres services	492	45	9,1
Administrations publiques	864	583	67,5

Les différences entre hommes et femmes

En 2007, le taux de syndicalisation des femmes (29,8 %) a, pour la quatrième année consécutive, surpassé celui des hommes (28,8 %).

Ce taux a été beaucoup plus bas chez les hommes travaillant à temps partiel que chez leurs homologues travaillant à temps plein (18,0 % contre 30,1 % respectivement) tandis que l'écart était moins important chez les femmes (24,8 % contre 31,5 %) (données non présentées). Dans le secteur public, le taux de syndicalisation des femmes (72,8 %) a été supérieur à celui des hommes (68,2 %). Cette différence s'explique par la présence des femmes dans les administrations publiques ainsi que dans les secteurs de l'enseignement et de la santé. Toutefois, dans le secteur privé, seulement 12,5 % des femmes étaient syndiquées, contre 20,5 % des hommes. Ce taux plus faible reflète la prédominance des femmes dans les professions liées à la vente et à plusieurs catégories de services.

Un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne a été enregistré chez les hommes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme d'études postsecondaires (33,9 %). Dans le cas des femmes, le taux le plus élevé a été observé chez les titulaires de diplômes universitaires (40,0 %), ce qui correspond au niveau de syndicalisation des professions de la santé et de l'enseignement, par exemple.

Parmi les travailleurs permanents, les hommes (29,6 %) affichaient un taux de syndicalisation similaire à celui des femmes (30,2 %). Chez les employés non permanents, les femmes étaient plus syndiquées que les hommes (27,2 % contre 23,2 % respectivement).

Tableau 2 Effectifs syndicaux, 2007 (fin)

	Ensemble des employés	Effectifs syndicaux[1]	
		Total	Taux
	milliers	milliers	%
Profession			
Gestion	1 006	84	8,3
Affaires, finance et administration	2 753	677	24,6
Professionnels	376	64	17,1
Finance et administration	712	163	23,0
Personnel de bureau	1 666	449	27,0
Sciences naturelles et appliquées	1 051	243	23,2
Santé	864	535	61,9
Professionnels	98	41	41,6
Sciences infirmières	273	218	79,7
Personnel technique	217	125	57,8
Personnel de soutien	276	151	54,7
Sciences sociales et administration publique	1 276	716	56,1
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	600	217	36,2
Enseignants	676	499	73,8
Niveaux secondaire et primaire	447	385	86,1
Autres	229	114	49,8
Arts, culture, sports et loisirs	324	79	24,3
Ventes et services	3 687	726	19,7
Grossistes	384	20	5,1
Détaillants	1 069	127	11,9
Aliments et boissons	556	44	7,9
Services de protection	235	129	54,8
Garderie et soutien à domicile	178	82	46,3
Voyages et hébergement	1 265	324	25,6
Métiers, transport et machinerie	2 066	753	36,4
Entrepreneurs et contremaîtres	114	36	31,7
Métiers de la construction	275	110	39,8
Autres métiers	811	318	39,2
Conducteurs de matériel de transport	519	184	35,5
Aides et manœuvres	347	105	30,2
Professions du secteur primaire	293	44	15,1
Transformation, fabrication et utilité publique	930	320	34,4
Conducteurs de machines et monteurs	737	252	34,3
Manœuvres	194	67	34,7
Taille de l'entreprise			
Moins de 20 employés	4 684	607	13,0
20 à 99 employés	4 670	1 375	29,5
100 à 500 employés	2 994	1 207	40,3
Plus de 500 employés	1 904	985	51,7
Durée de l'emploi			
1 à 12 mois	3 425	509	14,8
Plus de 1 année à 5 années	4 494	1 031	22,9
Plus de 5 années à 9 années	2 209	722	32,7
Plus de 9 années à 14 années	1 321	478	36,2
Plus de 14 années	2 802	1 436	51,2
Situation d'emploi			
Permanent	12 409	3 710	29,9
Non permanent	1 843	465	25,3

1. Exclut les travailleurs non-syndiqués couverts par une convention collective.
2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Rémunération et heures habituelles moyennes

Les postes d'emploi syndiqués sont généralement mieux rémunérés que les postes non syndiqués (tableau 3). Cependant, des facteurs autres que les dispositions de la négociation collective jouent également un rôle. Parmi ces facteurs, citons les divergences de répartition des employés syndiqués par âge, sexe, durée d'emploi, branche d'activité, profession, taille de l'entreprise et lieu de travail.

L'effet de ces facteurs n'est pas abordé ici, mais il est clair qu'il existe certaines caractéristiques liées aux travailleurs syndiqués et à leurs emplois que l'on associe à des salaires plus élevés. Par exemple, le taux de syndicalisation est plus élevé chez les travailleurs plus âgés, les personnes au niveau de scolarité élevé, les travailleurs ayant longtemps occupé leur emploi et chez ceux travaillant dans de grands établissements. L'on ne peut attribuer tous les écarts en matière de salaires et d'avantages sociaux à la situation syndicale uniquement (Akyeampong, 2002), l'avantage salarial des emplois syndiqués a été estimé à 7,7 %, après rectification en fonction des caractéristiques de l'employé et du lieu de travail (Fang et Verma, 2002).

En 2007, la rémunération horaire moyenne des travailleurs syndiqués était plus élevée que celle des travailleurs non syndiqués, tant chez les travailleurs à temps plein (24,15 $ contre 20,55 $) que chez les travailleurs à temps partiel (19,99 $ contre 12,56 $).

Tableau 3 Rémunération et heures habituelles moyennes selon le statut syndical et la situation d'emploi, 2007

	Rémunération horaire			Heures hebdomadaires habituelles, emploi principal		
	Ensemble des employés	Employés à temps plein	Employés à temps partiel	Ensemble des employés	Employés à temps plein	Employés à temps partiel
	$					
Les deux sexes	20,41	21,73	14,33	35,6	39,5	17,4
Effectifs syndicaux	23,58	24,15	19,99	36,0	38,7	19,3
Assujettissement[1]	23,51	24,11	19,81	36,0	38,7	19,1
Employés non syndiqués[2]	18,98	20,55	12,56	35,4	39,9	16,9
Hommes	22,17	23,24	13,25	38,1	40,7	16,5
Effectifs syndicaux	24,38	24,83	18,10	38,4	39,8	18,2
Assujettissement[1]	24,32	24,79	17,94	38,4	39,9	18,0
Employés non syndiqués[2]	21,20	22,50	12,07	38,0	41,1	16,2
Femmes	18,62	19,89	14,80	33,0	38,0	17,8
Effectifs syndicaux	22,79	23,36	20,59	33,6	37,3	19,6
Assujettissement[1]	22,71	23,31	20,43	33,6	37,3	19,5
Employés non syndiqués[2]	16,71	18,16	12,78	32,6	38,3	17,2
Atlantique	17,22	18,19	12,22	36,7	40,4	17,5
Effectifs syndicaux	21,98	22,22	19,76	37,6	39,5	20,0
Assujettissement[1]	21,90	22,16	19,54	37,6	39,6	19,8
Employés non syndiqués[2]	15,15	16,24	10,50	36,3	40,8	17,0
Québec	19,35	20,52	14,15	34,5	38,2	18,0
Effectifs syndicaux	22,10	22,52	19,41	35,2	37,6	20,0
Assujettissement[1]	21,92	22,39	18,98	35,3	37,7	19,8
Employés non syndiqués[2]	17,66	19,17	12,14	34,0	38,6	17,2
Ontario	21,27	22,83	14,01	35,6	39,6	17,0
Effectifs syndicaux	24,86	25,70	19,48	36,1	38,9	18,6
Assujettissement[1]	24,85	25,70	19,41	36,2	38,9	18,5
Employés non syndiqués[2]	19,86	21,62	12,53	35,3	39,8	16,7
Prairies	21,06	22,24	15,04	36,7	40,5	17,4
Effectifs syndicaux	23,71	24,23	20,59	36,4	39,3	19,3
Assujettissement[1]	23,81	24,34	20,60	36,5	39,4	19,2
Employés non syndiqués[2]	19,97	21,39	13,24	36,8	40,9	16,8
Colombie-Britannique	20,49	21,67	15,62	35,3	39,6	17,5
Effectifs syndicaux	23,94	24,39	21,61	35,8	39,0	19,3
Assujettissement[1]	23,93	24,41	21,49	35,8	39,1	19,1
Employés non syndiqués[2]	18,86	20,29	13,47	35,0	39,9	16,9

1. Employés syndiqués et non syndiqués, mais assujettis à une convention collective (par exemple, certains membres de groupes religieux).
2. Employés ni syndiqués ni assujettis à une convention collective.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

En plus d'avoir touché une rémunération horaire plus élevée, les travailleurs à temps partiel syndiqués ont généralement travaillé plus d'heures par semaine que les travailleurs à temps partiel non syndiqués (19,3 contre 16,9). De ce fait, la rémunération hebdomadaire moyenne des premiers était largement supérieure à celle des seconds (391,14 $ contre 216,43 $) (données non présentées).

En moyenne, la rémunération horaire des travailleuses à temps plein syndiquées représentait à peu près 94 % de celle de leurs collègues masculins. Par contre, les travailleuses syndiquées à temps partiel ont touché 14 % plus que leurs homologues masculins.

Ententes salariales, inflation et conflits de travail

En 2007, les gains salariaux (3,3 %) ont dépassé de façon significative le taux d'inflation (1,9 %) (tableau 4). Il s'agit d'une troisième année consécutive où les gains salariaux sont supérieurs au taux d'infla-

Tableau 4 Principaux accords salariaux, inflation et conflits de travail

	Augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base[1]				Conflits de travail et temps perdu[3]			
Année	Employés du secteur public[2]	Employés du secteur privé[2]	Ensemble des employés	Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation[1]	Grèves et lock-out[4]	Travailleurs concernés	Jours-personnes non travaillés	Proportion du temps de travail estimé
			%			milliers	milliers	%
1980	10,9	11,7	11,1	10,1	1 028	452	9 130	0,37
1981	13,1	12,6	13,0	12,4	1 049	342	8 850	0,35
1982	10,4	9,5	10,2	10,9	679	464	5 702	0,23
1983	4,6	5,5	4,8	5,8	645	330	4 441	0,18
1984	3,9	3,2	3,6	4,3	716	187	3 883	0,15
1985	3,8	3,3	3,7	4,0	829	164	3 126	0,12
1986	3,6	3,0	3,4	4,1	748	486	7 151	0,27
1987	4,1	3,8	4,0	4,4	668	582	3 810	0,14
1988	4,0	5,0	4,4	4,0	548	207	4 901	0,17
1989	5,2	5,2	5,2	5,0	627	445	3 701	0,13
1990	5,6	5,7	5,6	4,8	579	271	5 079	0,17
1991	3,4	4,4	3,6	5,6	463	254	2 516	0,09
1992	2,0	2,6	2,1	1,5	404	152	2 110	0,07
1993	0,6	0,8	0,7	1,8	381	102	1 517	0,05
1994	0,0	1,2	0,3	0,2	374	81	1 607	0,06
1995	0,6	1,4	0,9	2,2	328	149	1 583	0,05
1996	0,5	1,7	0,9	1,6	330	276	3 269	0,11
1997	1,1	1,8	1,5	1,6	284	258	3 608	0,12
1998	1,6	1,8	1,7	0,9	381	244	2 444	0,08
1999	2,0	2,7	2,2	1,7	413	160	2 443	0,08
2000	2,5	2,4	2,5	2,7	379	144	1 657	0,05
2001	3,4	3,0	3,3	2,6	381	221	2 199	0,07
2002	2,9	2,6	2,8	2,2	294	168	3 033	0,09
2003	2,9	1,2	2,5	2,8	266	81	1 736	0,05
2004	1,4	2,3	1,8	1,9	297	260	3 209	0,09
2005	2,2	2,5	2,3	2,2	260	199	4 150	0,12
2006	2,6	2,2	2,5	2,4	151	42	791	0,02
2007	3,4	3,1	3,3	1,9	207	67	1 791	0,05
2008[5]	3,2	4,0	3,4	1,8				

1. Impliquant au moins 500 employés.
2. Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et les organismes gouvernementaux, dans les sociétés de la Couronne ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé représentent tous les autres salariés.
3. Impliquant un travailleur ou plus.
4. Dix jours-personnes non travaillés.
5. Les données de 2008 ont trait à la période de janvier à avril seulement.

Sources : Statistique Canada, Division des prix; Ressources humaines et développement des compétences Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail.

tion, bien que les différences des deux années précédentes étaient peu importantes. La tendance amorcée en 2007 s'est poursuivie au cours des quatre premiers mois de 2008 alors que la moyenne des gains salariaux était de 3,4 %, alors que l'inflation s'élevait à 1,8 %.

En 2007, les gains salariaux dans le secteur public (3,4 %) ont dépassé ceux du secteur privé (3,1 %), mais ils ont été légèrement à la traîne au cours des quatre premiers mois de 2008. Les gains dans les deux secteurs étaient de 3,2 % et 4,0 % respectivement.

Plusieurs facteurs influent sur les statistiques annuelles sur les grèves, les lock-out et les jours-personnes perdus, à savoir les calendriers de négociations collectives, la taille des syndicats concernés, la durée des grèves ou des lock-out et la conjoncture économique. Le nombre de conventions collectives devant être renouvelées au cours d'une année donnée détermine les possibilités de conflits de travail. La taille des syndicats et la durée des grèves ou des lock-out influent sur le nombre de jours-personnes perdus, alors que la conjoncture économique influe sur la probabilité de conflits de travail, lorsque ceux-ci sont légalement possibles. Le nombre estimé de jours-personnes perdus en raison de grèves et de lock-out a chuté, à moins d'un cinquième, passant de 4,1 millions en 2005 à 791 000 en 2006. En 2007, toutefois, ce nombre a fortement augmenté, atteignant 1,8 million.

Perspective

■ Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest B. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, août 2002, vol. 3, n° 8, p. 5 à 10.
http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2002108.pdf (consulté le 30 juillet 2008).

AKYEAMPONG, Ernest B. « Non-syndiqués assujettis à une convention collective », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, automne 2000, vol. 12, n° 3, p. 35 à 61.
http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-0034.pdf (consulté le 30 juillet 2008)

FANG, Tony et Anil VERMA. « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, septembre 2002, vol. 3, n° 9, p. 14 à 21.
http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/75-001-XIF2002109.pdf (consulté le 30 juillet 2008).

À venir

Certains sujets à venir

■ Salaires des travailleurs âgés

Étant donné le vieillissement de la génération du baby-boom, les profils de rémunération par âge seront d'autant plus importants pour prévoir les paiements de retraite futurs.

■ L'emploi dans le domaine des métiers

Une analyse des tendances du travail dans le domaine des métiers à partir de certaines caractéristiques socioéconomiques et d'emploi.

■ Qualité des emplois

Un examen des tendances d'emploi opposées qui ont été observées récemment dans le secteur manufacturier « à rémunération élevée » et le commerce de détail « à faible rémunération ».

■ Les immigrants sont-ils toujours perdants?

Malgré leur niveau d'instruction plus élevé, les immigrants continuent d'être surreprésentés dans les emplois qui exigent de faibles qualifications et de toucher un revenu de travail plus bas que les travailleurs nés au Canada.

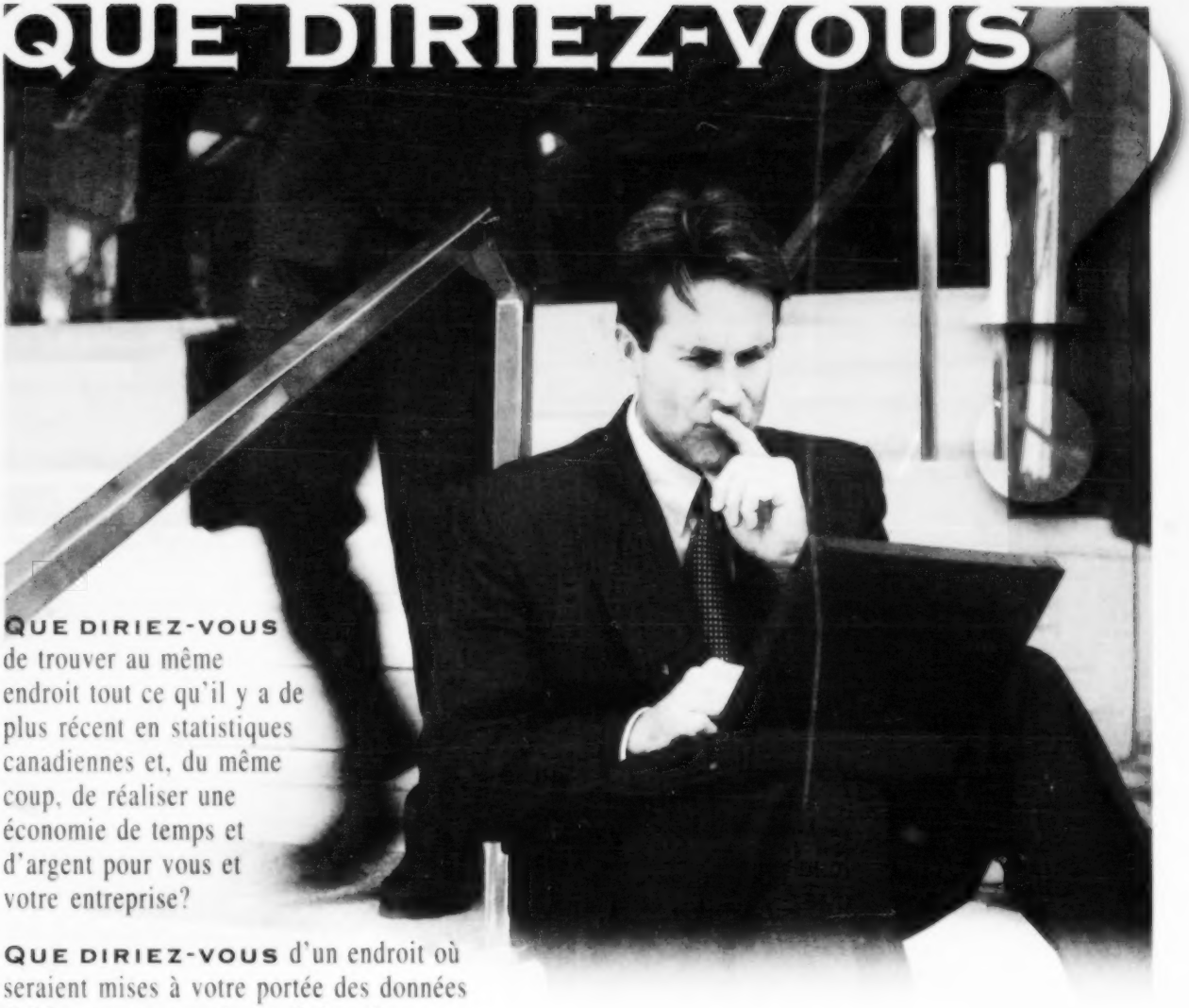
■ Les familles stressées par le manque de temps

Un portrait des familles stressées par le manque de temps dans le contexte d'un taux d'activité accru des mères et de la proportion croissante des familles à deux soutiens.

■ Les suppléments de salaire

Un examen des tendances de la proportion des mères occupant un emploi rémunéré qui reçoivent un supplément de salaire après l'accouchement, ainsi que de leurs caractéristiques socio-démographiques et professionnelles.

QUE DIRIEZ-VOUS



QUE DIRIEZ-VOUS de trouver au même endroit tout ce qu'il y a de plus récent en statistiques canadiennes et, du même coup, de réaliser une économie de temps et d'argent pour vous et votre entreprise?

QUE DIRIEZ-VOUS d'un endroit où seraient mises à votre portée des données fiables sur tout un éventail de sujets brûlants d'actualité du domaine social et économique canadien?

QUE DIRIEZ-VOUS d'un endroit où, en appuyant simplement sur quelques touches, vous auriez accès à des conseils et des données sur mesure, fournis par des analystes bien au courant des marchés auxquels vous vous intéressez?

QUE DIRIEZ-VOUS si un tel endroit existait?

EH BIEN, IL EXISTE!

www.statcan.ca

CONÇU POUR LES AFFAIRES

La source officielle de statistiques canadiennes en un endroit et en tout temps

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Pour connaître ...

- la répartition du revenu et les tendances des salaires au pays
- le niveau d'instruction et la formation professionnelle des travailleurs
- les dernières recherches en cours dans le domaine de l'emploi et du revenu
- les nouveaux indicateurs du marché du travail et du revenu

... il vous faut

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE
(N° 75-001-XPF au catalogue) de Statistique Canada.

Un abonnement annuel à **L'emploi et le revenu en perspective** (quatre numéros) ne coûte que 63 $.

Pour vous abonner, écrivez à Statistique Canada, Division des finances, Immeuble R.-H. Coats, 6e étage, 100, promenade Tunney's Pasture, Ottawa (Ontario) K1A 0T6. Vous pouvez aussi faire parvenir votre demande par télécopieur au 1 877 287-4369 (Canada et États-Unis), ou composer le 1 800 267-6677 (Canada et États-Unis) et porter la commande à votre compte VISA ou MasterCard, ou encore par courriel à infostats@statcan.gc.ca